

中等职业教育“十一五”规划教材
中职中专公共通识课规划教材系列

就 业 指 导

主 编 樊志萍 范莉莎

主 审 傅锦雄

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书针对近几年中职/技工生就业稳定率低、流动性大的突出问题,通过介绍就业前如何做好准备、如何正确择业、如何正确处理就业初期的心理等问题的知识和技巧,引导学生正确了解社会、认识自己,从而改善就业情况。本书适合中职/技工学校作为毕业生就业指导教材使用,也可作为就业指导工作的人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

就业指导 / 樊志萍, 范莉莎主编.—北京: 电子工业出版社, 2007.8
ISBN 978-7-121-04710-7

I. 就… II.①樊…②范… III.职业选择—基本知识 IV.C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 106238 号

责任编辑: 祁玉芹

印 刷: 北京市天竺颖华印刷厂

装 订: 三河市金马印装有限公司

出版发行: 电子工业出版社出版

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编: 100036

开 本: 787×1092 1/16 印张: 10 字数: 206 千字

印 次: 2008 年 1 月第 2 次印刷

定 价: 15.80 元

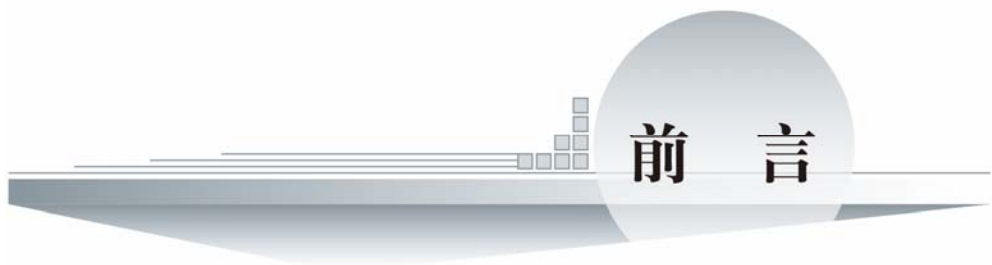
凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zlt@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010) 88258888。

《就业指导》参编名单

主 编：	樊志萍	广西桂东机电工程学校
	范莉莎	柳州市经济管理干部学校
副主编：	韦林华	柳州市经济管理干部学校
	陈有东	广西桂东机电工程学校
	马武飏	广西石化高级技工学校
	秦新林	广西玉林市技工学校
	庞 广	广西玉林商贸技工学校
主 审：	傅锦雄	梧州市技工学校
参 编：	罗继熙	柳州市汽车运输技工学校
	李成栈	广西柳州商贸技工学校
	杨秀林	广西桂林商贸旅游技工学校
	李春生	广西交通高级技工学校
	黄宏伟	广西玉林商贸技工学校
	劳艳冰	广西南宁高级技工学校
	陈拥军	柳州市交通学校
	张庆新	广西玉林市技工学校
	邓家旭	广西新闻出版技工学校
	吴品华	南宁医药技工学校
	韦昌用	广西水产畜牧学校
	田艳玲	来宾市技工学校
	麦积云	钦州市机电工程学校
	韦汉毅	柳州市汽车运输技工学校
	覃洪渠	广西桂东机电工程学校
	周相宇	广西桂东机电工程学校
	刘翠玲	灵山职业中等专业学校
	刘树恩	藤县第三职业技术学校
	李美娟	柳州市经济管理干部学校
	覃承贤	柳州市经济管理干部学校
	吴荣军	南宁民族中等专业学校
	黄大新	百色市财经职业技术学校
	陈美姣	融安县中等职业技术学校



前言

21 世纪，这是一个变幻难测的世纪，这是一个催人奋进的时代，科学技术飞速发展，知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战，随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。随着经济体制改革的深化，社会对人才的需求及其配置方式发生了重大变化，人才的就业方式、就业渠道也发生了翻天覆地的变化。怎样选择到适合自己的职业，在职业中实现个人的理想和抱负，如何设计自己的职业发展道路，使自己在激烈的竞争时代立于不败之地，是摆在每个中职生面前紧迫而又现实的问题。

“就业指导”是中等职业教育中最富有职业教育特色的一门必修课程。本书突出中等职业教育的特点，充分考虑了培养应用型人才需要的知识和学生的接受能力，在理论上以实用够用为度，在内容的编写上以实践为主。坚持方向性与现实性相结合的原则，突出了理论学习和能力的培养，理论体系完整，内容丰富；内容具有时代性，书中吸收了相关领域的最新研究成果，搜集了大量的新鲜真实案例，力求做到与时俱进，体现时代性；编写体例注重新颖性，各章节中除理论知识内容之外，还包含小常识、真实案例分析等，贴近现实、贴近学生，具有较强的实用性和可行性。

本教材的作者是一些长期工作在职业院校和就业研究的一线教师，他们汇集了自己长期从事职业院校毕业生就业指导工作的教育教学经验，潜心研究，注重实际，完成了这本《就业指导》教材的编写。

由于时间紧迫加之编者水平有限，尽管我们作了努力，教材中缺点和疏漏亦在



所难免，对书中不当之处，恳请专家和读者批评指正，提出宝贵意见，以便于修订再版，使之不断完善。

作 者
2007 年 6 月





第一章 就业前准备	1
第一节 “风景这边独好”——就业形势分析	1
第二节 “机遇只垂青有准备的头脑”——职业生涯设计	3
一、职业生涯设计的意义	3
二、职业生涯设计的三大因素	5
三、了解自己，合理定位	6
四、职业生涯设计的步骤与内容	11
第三节 求职准备	16
一、树立正确的就业观念	16
二、收集就业信息	17
第二章 面试的艺术	21
第一节 制作一份助你走向成功的简历	21
一、企业筛选简历的方法	22
二、好的个人简历必须具备的要素	22
三、制作一份成功的简历	24
四、求职信的书写技巧	26
第二节 兵马未动粮草先行——面试前的准备	29
一、了解面试，有备无患	29
二、知己知彼，面试前收集信息	31



三、面试设计与模拟演习	34
四、从头发武装到脚趾，注重面试的仪容仪表	35
五、成功的面试礼仪	38
六、面试 24 小时倒计时	41
第三节 面试的艺术	42
一、面试的技巧	42
二、短兵交接，面试的问与答	46
三、影响面试成功的因素知多少	50
四、面试结束，应聘未完	50
五、集体面试的技巧	51
六、电话面试的技巧	52

第三章 良好的开始是成功的一半——适应社会，走向成功53

第一节 笑迎职业生涯	53
一、正视现实，正确认识社会	54
二、调整心理，尽快实现角色转换	55
三、赢得信任，顺利渡过试用期	57
第二节 从容面对，保持心理健康	59
一、挫折心理及其应对	60
二、疲劳心理及其应对	61
三、压力心理及应对	62
第三节 成功的关键在于人际关系	63
一、营造良好的人际环境的重要性	64
二、影响人际关系的自我因素	65
三、建立良好人际关系的诀窍	67



第四章 立身之本与从业之要——职业道德培养71

第一节 做一个受人尊重的人	71
一、道德是做人的基础	72
二、什么是职业道德	73

第二节 以德为本，磨砺发展之剑	75
一、职业道德的作用	75
二、如何培养职业道德	77
第五章 就业的劳动法律保护	83
第一节 劳动权利你知多少	83
一、劳动法与劳动法规	84
二、劳动权利伴你左右	85
第二节 带好你的法律盾牌	89
一、劳动合同的订立	89
二、劳动合同的变更、终止和解除	92
三、违反劳动合同的法律责任	95
第六章 创业尝试	99
第一节 我国的创业现状	99
一、我国当前创业活动的现状	100
二、我国创业活动的特点	100
第二节 创业条件	101
一、创业者必备的素质	101
二、创业环境	103
第三节 创业准备	107
一、了解市场知识	107
二、做好市场调研	109
三、制定创业计划	110
第四节 创业实践	111
一、创业目标定位	112
二、风险防范	113
附录 A 职业兴趣测试	115



附录 B 职业生涯规划的实际操作	119
附录 C 广东省人民政府粤府函〔2006〕155 号	129
附录 D 劳动法	131
附录 E 中华人民共和国企业劳动 争议处理条例	141
附录 F 就业服务网站名录	147
参考文献	150



第一章 就业前准备

学习目标

- ★ 了解就业的形势及特点。
- ★ 学习如何进行职业生涯规划。
- ★ 树立正确的求职观。
- ★ 了解收集就业信息的渠道。

临近毕业，求职和就业不可避免地成为中职学生关注的话题。他们开始留心社会人才需求的动态，总结自己的学习情况，反省自己的言行，憧憬就业以后的工作与生活，规划自己的职业发展蓝图。只有通过系统的学习，做好就业前的准备，当踏上求职之路时才能做到有的放矢，充满自信。

第一节 “风景这边独好”——就业形势分析

“世界上最大的就业战争正在中国打响”，这句话绝不夸张。中国是世界上人口最多的国家，并且人口总量在不断增长，由此带来的总量过剩性失业压力将长期存在。这些年来，城镇劳动力、农村富余劳动力和下岗失业人员的数量急剧增加。再加上高校的扩招，应届毕业生的数量每年都在继续攀升。2005 年达到 250 万，2006 年超过了 350 万。因而造成了我国就业形势严峻，供求矛盾十分尖锐的局面。一方面，需要就业的劳动力急剧增加；另一方面，就业增长率却呈明显下降的趋势。

20 世纪 80 年代，我国 GDP 年均增长率为 9.3%，就业增长率为 3.0%。“八五”期间（1991—1995），我国 GDP 年均增长率为 12%，就业增长率降至 1.2%。“九五”期间（1996—2000），GDP 平均增长 8.3%，就业率降至为 0.9%。这种情况表明，我国的劳动力供大于求的矛盾会越来越突出，就业竞争会越来越激烈。作为“天之骄子”的大学生，许多人遭遇了“毕业就是待业”的尴尬的局面。某些地区的大学生第一次就业率不足 50%，有些大学生还无奈地提出了“零”工资的就

业条件。

然而，就在这两年来许多大学生为了就业四处奔波，一筹莫展的时候，技校生和中职生的就业形势却呈现出一派“风景这边独好”的景象，许多技校和中职毕业生的就业率达到 95% 以上。一些技术性较强的专业，如数控机床、模具钳工、机修钳工、焊工及西式烹调等有真本事的毕业生，更成了众多企业争夺的对象。“广州日报”还刊登了“技工荒难倒鹏城”，“技工年薪赶超经理”的报道。

上述现象告诉我们，我国目前就业难的原因除了劳动力总体供大于求以外，另一原因是结构性矛盾造成的。一方面，劳动力持续增加；另一方面，是劳动者（包括相当多的大学生）的素质不能满足社会的需要，造成找工难，招工也难的“两难”局面。近几年来，许多大学只注重扩招。而教学改革的步伐远不能适应社会的实际需要。不少专业的设置，学生的综合素质及知识结构并不为社会所欢迎，从而造成了大学生比技校和中职毕业生找工作难的奇特现象。正如温家宝总理在全国职业教育工作会议上所说：“我国目前在生产第一线的劳动者素质偏低和技能型人才紧缺问题十分突出，现有技术工人只占全部工人的 1/3 左右。而且多数是初级工，技师和高级技师仅占 4%。从制造业比较发达的沿海地区看，技术工人短缺已成为制约产业升级的突出因素。”“要推进产业结构优化升级，转变经济增长方式，提高自主创新能力，不断提高现代化水平，都对我国人力资源的结构和素质提出新的更高的要求。国民经济的各行各业不但需要一大批科学家、工程师和经营管理人才，而且需要数以千万计的高技能人才和数以亿计的高素质劳动者。没有这样一支高技能、专业化的劳动大军，再先进的科学技术和机器设备也很难转化为现实生产力。”而我们的技工学校和职业中专正是迎合了社会经济的发展，成为培养技术工人的摇篮。

所以，我们每个技工学校和中等职业学校的同学都有理由相信，只要我们刻苦学习，不断提高自己的综合素质，尤其是做人的品德和劳动的技能，是不愁找不到一份好工作的。

综合运用

(1) 通过电视、网络及报纸等途径，收集你所学专业近年来的人才需求情况。



第二节 “机遇只垂青有准备的头脑”——职业生涯设计

引例

1994 年 10 月，美国著名企业家比尔·拉福在接受《中国青年报》记者采访时，十分感慨他的职业生涯规划使其功成名就。

中学时代，拉福就立志经商。他的父亲发现儿子有从商的兴趣，于是，父子间进行了几次长谈，并共同描绘出拉福职业生涯的蓝图：工科学习（掌握基础专业技术）→经济学习（了解经济运行规律）→政府部门工作（锻炼处世能力并培养人际关系）→大公司工作（熟悉商务环境，将知识转变为经商技能）→开公司（实现职业目标，取得事业成功）。

按照这个规划，拉福中学毕业后选择了工科中的基础专业——机械专业。大学毕业后，他没有马上投身商海，而是攻读经济硕士学位。获得硕士学位后，他仍然没有从事商业活动，而是考取了公务员。5 年后，他辞职进入了著名的通用公司。又过了两年，他再次辞职，开办了自己的商贸公司——拉福商贸公司。20 年后，比尔·拉福商贸公司的资产从最初的 20 万美元发展到 2 亿美元，成为一家高速发展中的跨国公司。

从这个案例，我们可以知道职业生涯的设计是多么重要！法国科学家巴斯德说过：“机遇只垂青有准备的头脑”。各位同学，你对自己的职业生涯进行精心的设计了吗？

一、职业生涯设计的意义

职业生涯是指一个人一生从事职业活动的全过程，而职业生涯的设计是根据社会的发展情况、个人的兴趣特点及职业志向等因素，制定在日后实践中如何达到职业理想的计划。一个人及早确立科学且完整的职业生涯设计对日后能否顺利到达职业理想的彼岸有重要意义。

（一）职业生涯的设计有利于使个人的发展更适应社会发展的需要

案例 【1-2-1】

李明的父亲在广东一家企业打工，了解到广东模具加工的企业超过 6 000 家，数控模具机床操作技工成为众多企业争夺的香饽饽。一些刚毕业的模具专业技校生月薪也有 3 000 元。他看到李明从小也喜欢使用工具，并且动手能力较强，于



是和李明商量，决定让初中毕业的李明放弃读高中的机会，报读一所技工学校的模具专业。去年，成绩优异的李明毕业了，应聘到广东的一所企业当数控模具工。现在月薪3 500元，超过了打工十几年的父亲。

李明的例子说明根据社会的需求来设计自己的职业生涯，不但对自己有利，容易取得成功，而且对社会的发展也很有利。

（二）职业生涯的设计有利于充分发挥自己的聪明才智和特长，更好地学习有关知识和技能

案例 【1-2-2】

陈晓东从小喜欢吃妈妈煮的饭菜，平时也下厨跟妈妈学习炒几道菜。他认为“民以食为天”，并立志将来做一个“名厨”。初中毕业后，他进了一所国家重点职校的“烹调”专业。由于从小就有当“名厨”的志向，所以他每次跟家人到酒楼或亲戚朋友家吃饭都很注意较好吃和特色菜的烹饪方法。加上在学校刻苦学习，虚心向老师请教，毕业时已能做不少拿手好菜。现在，三年前毕业的陈晓东已是广州一家大酒楼的“大厨”，月薪近万元，圆了小时候就想当“名厨”的梦。

一般而言，职业生涯的设计越早越好。因为一个人从小就确定了立志的方向，设计好自己的职业生涯，他就会在学习和生活中特别关注和学习有关方面的知识或技能，甚至慢慢形成“特长”。

当然，我们现在不少读中职和技校的同学所报读的专业并不是从小感兴趣的。有些同学甚至连自己报读的专业将来做什么都不甚了解，带有较大的盲目性。如有些性格内向、文字及口头表达欠佳的学生报读了文秘专业，而文秘专业一般都要求学生性格较外向，文字及口头表达较好。这些同学就应该及早按专业的要求，制定可行的行动计划和措施，多进行口语及文字表达方面的训练，培养自己的兴趣，才能实现自己的职业理想。

（三）职业生涯设计有利于实现职业理想

比尔·拉福、李明及陈晓东的例子都说明职业生涯的设计对实现自己职业理想是很重要的。古人云：“凡事预则立，不预则废。”一个人尽早制定了科学的职业生涯设计，就可以将自己的兴趣、能力和特长与社会发展的需要达到最佳程度的匹配，并将自己的职业理想融入日常生活、学习和工作之中。使自己的各种实践活动更有目的性、计划性和条理性，从而有助于职业理想的实现。



二、职业生涯设计的三大因素

职业生涯设计是一个人对自身职业发展道路的设想和规划，除了基本的职业定位与定向外，还包括在什么地区和什么单位从事这种职业，以及在这个职业队伍中担任什么职务等内容。

根据职业生涯规划的定义，首先必须分析个人自身的因素和周围的环境。然后制定一个事业奋斗目标，以及相应的工作、教育和培训等一系列晋升计划，并对每一步的时间、顺序和方向做出合理的安排。

（一）个人自身的因素

首先，性格是决定职业类型的要素。比如一个细心，但不善言辞的人比较适合做会计和科研等工作；一个活泼开朗，并擅长与人沟通的人，就比较适合做公关和销售等工作；而一个有创造力，并喜爱绘画的人可以从事设计和游戏等工作。也许很多人无法确定自己的性格倾向，他们有可能对熟悉的人很外向，而对陌生的人就不会主动说话。但是起点的质量决定了你成长的高度，选择一份与自己性格相符的正确职业切入，会让你的职业生涯道路变得更加平坦。

其次，个人的技能和爱好也是左右职业选择的要素。如果你能够热爱自己的职业，你会更加得心应手、事半功倍，你会更投入，更乐于去奉献，因为这是你擅长和喜欢的工作。所以，如果你正在为选择职业而感到迷茫，先把你的特长和爱好罗列出来。

最后是把握机遇的能力。机遇不完全等于运气或幸运。运气或幸运是天上掉下来的馅饼，诸如彩票中奖等与自身能力无关的一种成功。也许有一个非常棒的机会，但是能否把握住它，打开成功的大门，却需要你进一步分析和选择。你是否确定它对你的职业成长有利？你是否有足够的技能去获取这个机会？当你全力以赴去获得这个机会的时候，你知道你放弃了其他什么机会吗？机会是需要你付出成本的，这对你分析和选择的能力提出了更高的挑战。

（二）所在组织所提供的发展条件的因素

一名普通员工在公司内部的发展基本上有三个方向。

- （1）由低级提升到高级的纵向发展。
- （2）在同一层次中不同职务之间的横向调动发展，如由部门经理调动为办公室任主任。它的优势在于可以接触各个不同的方面，同时更有利于展现自己的才能，从而有利于以后的发展。
- （3）向核心方向发展。虽然职务没有晋升，但是却有更多的机会参加单位的各种决策活动，比如从普通部门秘书转调机要部门秘书。



但是能否获得这样的发展机会却取决于公司有没有相应的管理制度，比如合理的培训制度、晋升制度、考核制度及奖惩制度等。有的公司能将员工的成长、兴趣与公司的需要和发展统一结合起来，而有的公司更看重忠诚度、经验和资历。前一种公司显然能比一个论资排辈的企业为员工提供更多的发展机会，所以，不同的企业文化与管理制度也是决定职业规划的重要因素。

（三）社会环境的支持和制约因素

一个人生活在社会环境中，必然会受到社会价值观念的影响。一个人的思想发展及成熟的过程，其实就是认可并接受社会主体价值观念的过程。社会价值观念能够影响个人价值观，从而影响个人的职业选择。

良好的社会文化环境，包括教育条件和水平和社会文化设施等，能使个人受到良好的教育和熏陶，从而为职业发展打下更好的基础。

经济发展水平的高低，决定了整体就业环境及相应的薪资水平。在经济发达地区，选择的机会就比较多，因而有利于个人职业发展；反之，在经济落后地区，个人职业发展会受到一定限制。

三、了解自己，合理定位

案例 【1-2-3】

梦迪毕业后，任中学语文教师已两年。由于管不住学生，所以所带班级的成绩并不理想，学校对其工作表现也不是很满意。梦迪很苦恼，故向职业咨询公司咨询。

从性格特点分析，梦迪文静，并且不善表达。而教师要懂得如何管好学生，调动学生的积极性，因此梦迪的确不适合教师的职业。

从职业兴趣分析，梦迪希望发挥自己的文字特长。而中学语文教师一职不能满足她的兴趣，反而由于工作不顺利产生苦恼，严重打击了她的自信。但梦迪文笔优美，内心职业倾向是发挥自身的文字能力。故咨询公司推荐她从事广告方案或媒体文字工作，这些岗位对管理能力和口头表达能力要求不高。对梦迪来说可以扬长避短，发挥优势。结果，梦迪成功应聘到一家民营企业任商情杂志编辑。半年后，升任该杂志专栏主编。

梦迪的经历，说明了人生事业的成败很大程度上取决于其职业定位的正确与否，只有适合自己的才是最好的。

要找准自己的职业定位，就必须正确认识自己和社会环境。古人曰：“人苦不



自知。”人们对自己的认识往往带有主观性，容易生成认识的偏差。一些人志大才疏，眼高手低，把目标定得过高，结果一事无成；一些人自卑心较重，过低估计自己，不敢拼搏竞争，结果错过不少机会。只有对自己有一个较全面、正确的认识，使自己的自我评价和社会的职业要求趋于一致，才有利于在社会上找到最适合自己的职业。

对自己的充分认识，主要从个人基本因素、智商和情商三个方面考虑。

（一）个人基本因素

个人基本因素包括外表、身体素质、性格和兴趣几个方面。

1. 外表

认识和判断一个人往往是从外貌开始的，虽然“以貌取人”在招聘时被视为一种偏见，但是不能否认外表有时确实对求职会有一定的影响，有的招聘者常常通过外表来判断出应聘者的性格和个性。通常，留着短发的女生会给人精明干练的印象，身材肥胖的男生会让人产生懒洋洋的感觉。任何人都可以通过对自己外表进行恰当的修饰来为自己增色，让自己与工作环境和性质相一致，让自己产生亲和力。

由于岗位的特殊性，有的工作要求员工必须外表条件稍好一些，如酒店前厅工作人员和某些窗口行业等。求职者应该正视自己的外表，不要因为自己不够美丽或英俊而自卑，也不能无视自己的实际情况去做一些无谓的努力，这样反而容易让自己产生受挫心理。

2. 身体素质

俗话说“身体是革命的本钱”，身体素质是一切因素的前提，也是一些用人单位在招聘人员时首先考虑的问题。健康的身体对每个人来说都是重要的，是工作成功的本钱。每个人的身体素质不同，应根据自己的情况来选择职业。有些工作需要整天站立，有些需要长期在户外作业。求职者不能因为想获得一份工作而无视自己的身体条件，勉强工作，最终也不能获得成功。

3. 性格

性格影响人们行为处世的态度，也影响人们对职业的选择。了解自己的性格特点，可以帮助自己在工作和生活中正确看待自己，扬长避短。

有些心理学家把人的性格按分析方式分成四类，即外向型与内向型、理智型与直觉型、思考型与感觉型，以及判断型与感悟型。



性格倾向测试

阅读下面琼、麦尔斯和伯瑞格斯的检测人们天生性格倾向性的练习^①，选择其中在大多数情况下最像你的一个，必须设想最自然状态下的自己。

第一部分：关于精力的描述，哪一种更像你，E（Extraversion）还是 I（Introversion）？

表一

E	I
喜欢行动和多样性	喜欢安静和思考问题
喜欢通过讨论来思考问题	喜欢在讨论之前先独立思考
采取行动迅速，不做过多思考	在没有搞明白前不会很快去做一件事
喜欢观察别人是怎样做事的，喜欢看到工作结果	喜欢理解这项工作的道理，喜欢一个人或很少几个人做事
很注意别人是怎么看自己的	为自己设定标准

大部分选择 E 的人的兴趣指向行动、人和事物；选择 I 的人指向一些内在的内容，如道理或个人感受。E 代表外向型，I 代表内向型。

第二部分：下面是处理信息的方式，其中哪一种模式更像你？S（Sensing）还是 N（Intuition）？

表二

S	N
主要通过过去的经验处理信息	主要通过分析事物所反映出的意义，以及二者之间的逻辑关系处理信息
愿意用眼睛、耳朵和其他感官察觉、感受事物	喜欢用想象发现新的做事方法和新的可能性
讨厌出现新的问题，除非存在标准的解决方法	喜欢解决新问题，讨厌重复地做同一件事
喜欢用已会的技能做事，而不愿意学习新东西	与其说练习旧技能，不如说更愿意运用新技能
对于细节很有耐心，但当出现复杂情况时则开始失去耐心	对细节没有耐心，但不在乎复杂的情况



S 型更多地把注意力放在源自个人经验的事实上，更容易察觉细节；N 型则更倾向于从整体上看事物，因为他们更倾向于从事实背后看到它所代表的意义。S 代表理智，N 代表直觉。

第三部分：下面是描述你做决定的方式，哪一种模式更接近你？T 还是 F？

^① 摘自 Diane Sukiennik、William Bendat 和 Lisa Raufman，职业指导〔M〕中国劳动就业出版社，2005

表三

T	F
喜欢根据逻辑决策	喜欢根据个人感受和价值观决策，即使它们可能不符合逻辑
愿意被公正和公平地对待	喜欢被表扬，喜欢讨好他人，即便在不太重要的事上也是如此
可能会不知不觉地伤害别人的感情	了解和懂得别人的感受
更关注道理和事情的本身而非人际关系	能够预计到别人会如何感受
不需要和谐	不愿意看到争论和冲突，珍视和谐

T（Thinking judgement）型通过检验事实和数据做出决策，很少把个人感情牵涉到决定中；F（Feeling judgement）型通过个人的价值观和感受做出决策。T代表思考判断型，F代表感觉判断型。

第四部分：描述你的日常生活方式，哪一种模式更像你？J（Judgement）还是P（Perception）？

表四

J	P
喜欢预先制定计划，提前把事情落实并决定下来	喜欢保持灵活性，避免做出固定的计划
总想让事情按“它应该的样子”进行	轻松地应付计划外的和意料外的突发事件
喜欢先完成一件工作后再开始另一件	喜欢开始许多项工作，但总不能完成
对人和事的处理一般很果断	在处理人和事时总愿意收集更多的信息
可能很快地做出决定	可能做决定太慢
在形成看法和决策时务求正确	在形成看法和决策时务求不要漏掉任何因素
按照不轻易改变的标准和日程表生活	根据问题的出现而不断改变计划

J 类型的人更容易对他人表现出自己的思维和感情判断，而不太轻易对他人表现出自己的直觉感受；P 类型的人与之相反，他们更容易表现出自己的直觉感受，而非理智判断。J代表判断型，P代表感悟型。

回顾前面四个部分，哪些类型更接近于你？你现在拥有了一个四个字母的个性偏好，它是以琼、麦尔斯和伯瑞格斯的研究作为基础的，这种初步的自我测试提供了一种欣赏和尊重你自然个性的方法。虽然我们都表现为每一个特征的混合体，但是我们具有某种自然倾向，表现自己的不同类型，这些类型对于我们选择职业有很好的参考价值。

4. 兴趣

“兴趣是最好的老师”，在选择职业时，兴趣是不可缺少的重要因素，它是一个人从事某项工作的强动力。只有选择与自己兴趣相符的职业，人才能在工作中表现出极大的主动性和工作热情，才能发挥自己的最大潜能。英国伟大的科学家



达尔文最初学习的是数学，可是在剑桥大学时他却热衷于采集甲虫，并且发现再没有其他任何一种专业能激发他的热情和浓厚的兴趣。于是他开始研究生物，最终在生物学和生物进化论方面做出了杰出的贡献。

（二）智商

智商是影响一个人事业成功的关键因素，通常能反映一个人智商水平的因素包括知识结构、个人能力和学习成绩三个方面。

1. 知识结构

知识可分为专业知识和一般知识，专业知识指从事某种职业或进行某种特殊活动所具备的知识；一般知识指人的日常生活或一般活动所需要的普通常识。现在很多企业都希望自己的员工既有广博的知识，在某些方面又有一定深度的知识，即有一技之长的复合型人才。因此在许多学校，学生们开始热衷于在学好本专业的同时再跨专业选修一些课程，让自己能获得更全面的发展。

想一想？

你的知识结构怎样？除了自己的专业知识，你还具备什么样的知识？

2. 个人能力

每个人都具备一定能力，有的人能言善辩，有的人能写会画……从事一项工作或劳动需要有多种能力，但一个人不可能做到面面俱到。不同的职业要求不同的能力，只要根据自己的能力特点和水平来选择职业，才能很好地发挥自己的能力，适应从事的工作。

通常能力分为一般能力和特殊能力，一般能力包括表达能力、自学能力、适应能力、组织能力及创造能力等；特殊能力是相对于一般能力而言的专业能力，如绘画才能、维修能力及设计能力等。

3. 学习成绩

学习成绩是招聘者非常看重的方面，他们普遍认为，学习成绩好的学生一般来说适应能力更好，继续学习的能力更强。有的用人单位会注意应聘者选修课的成绩，因为他们认为选修课代表了一个人的兴趣和学习能力。如果盘点过去的几年，你的学习成绩不能令人满意，那么你就该挖掘一下自己其他方面的特长，争取在应聘时以其他特长吸引招聘者的目光。

（三）情商

情商通常是指一个人在生活和工作中处理事物的态度和与人交往的能力。目



前在招聘单位的眼里，情商考核成为越来越重要的因素。因为许多招聘者认为，职员的工作态度和人际交往能力比个人的专业才能更加重要。在提拔时，工作积极认真，擅长人际交往的人往往占较大的比例。

1. 态度

一个人的生活态度影响工作态度，有的人喜欢安逸的生活，不注重工作评价；有的人积极上进，看重职位的升迁；有的人喜欢竞争；有的人喜欢平稳。而对于招聘单位来说，积极认真，以工作为重的人是最受欢迎的。

想一想并回答下面的问题：

- (1) 下班时间到了工作还没完成，你会怎么做？
- (2) 明天是朋友的生日，可是领导希望你有空的话能到公司加班，你会怎么做？
- (3) 领导决定派你到外地的分公司工作一段时间，你不想去，你会怎么做？

2. 人际交往能力

人际交往能力包括与人沟通、合作及协调的能力，是人生存的基本技能之一，在很大程度上决定一个人工作的成败。有些学生在学校里我行我素，不重视老师和同学们的感受，以为是有个性的体现；有些学生埋头学习，两耳不闻窗外事，也不擅长言辞，这些都不是招聘单位喜欢的职员类型。准备求职的学生应该开始审视自己的人际交往能力，有意识地锻炼自己，主要可以从以下几个方面着手。

- (1) 克服社交恐惧心理，努力尝试主动去与人交谈，敢于表达自己的见解。
- (2) 保持虚心的态度，不要自以为是，骄傲自满。
- (3) 克服嫉妒和小气的心理，要宽宏大量，求大同存小异，体谅他人。



四、职业生涯设计的步骤与内容

(一) 确立职业志向，设定奋斗目标

所谓职业志向，就是指自己追求的最终职业成就，如刻苦钻研技术，成为一名高级技师；努力拼搏，成为一个老板或企业家。法国科学家巴斯德曾说过：“立志、工作、成就，是人类活动的三大要素。立志是事业的大门，工作是登堂入室的旅程，旅程的尽头就有个成功在等待着来庆祝你努力的结果。”革命家谢觉哉说：“任何职业都不简单，如果只是一般地完成任务当然不太困难。但要真正在事业上有所成就，给社会做出贡献，就不是那么容易。所以，各行各业都需要树雄心

立大志，有了志气，才会随时高标准要求自己。”

志向，对奋发的人来说，是一种动力；对迷茫的人来说，是一个指路标；对失败的人来说，是一种鞭策。它每时每刻都在提醒人们，加把油，胜利就在你的前方。

立志，就是在为你的人生打基础。有什么理想，从事什么样的事业，你就会成为什么样的人。从古至今，无数的实例表明：一个人在生活的起端选择了什么目标，树立了什么志向，就决定了他有什么样的命运，对人类有什么样的贡献。只有那些立志高远、自强不息并奋斗拼搏的人才能在人生的旅途中把一个个问号改为叹号，最后画上一个圆满的句号。

可见，立志是职业人生的起点，也是事业成功的动力。

（二）职业生涯设计实际操作

通过前面的学习，我们明白了职业生涯规划的意义。而其实施的要点，归纳一下就是知己，了解自己，仔细审视自己现在的兴趣、能力、价值观、性格、气质及成长历程对自己的影响等因素；知彼，探索外在的世界，包括职业特征、从事该行业需要的基本能力、就业的主要渠道、工作内容、发展前景及薪资待遇等；抉择与行动，根据知己知彼的结果进行选择，确定目标，然后开始行动。

职业生涯规划与开发管理必须有一个科学的流程才能迈上可控之路，大致如下。

第一步，职业生涯诊断，包括自我分析、环境分析、关键成就因素分析，以及关键问题分析等四个部分。

第二步，确定职业生涯目标与标准，包括职业发展周期分析、决定职业生涯发展目标，以及确定职业生涯成功标准等三个部分。

第三步，制定职业生涯发展策略，包括职业生涯发展途径、职业生涯角色转换，以及职业生涯能力转换等三个部分。

第四步，职业生涯实施管理，包括设计职业生涯发展方案及制定职业生涯发展文件（PPDF）等两个部分。

下面进入实际的操作环节。

1. 职业生涯诊断——分析职业环境和自身条件

社会在日新月异地发展，我们每个人都生活在一定的社会的环境中。离开自己所处的社会环境去设计职业生涯，很容易造成事倍功半，甚至竹篮打水一场空的结果。我们每个人都要认真分析客观环境的就业特点、环境的发展变化趋势，以及自己与环境的关系。从而认清自己的优势和短处，才能在职业生涯中扬长避



短，趋利避害，取得事业的成功。

案例 【1-2-4】

刘强是某技工学校汽车维修专业毕业的学生，学习这个专业是因为刘强的父母认为中国的汽车工业发展那么快，到处都需要汽修人员，学习这门技术将来不愁找不到工作。刘强从小学到初中偏好的是文科，口才也不错。进技校后，虽然下了功夫，但《汽车构造》及《汽车故障排除》等门专业课的成绩不算理想。正在苦恼之际，刘强一个在上海打工的表哥告诉他，现在不少大城市中的汽车营销人员很缺乏，做这行收入也比较高。这类人不但口才要好，也要懂一些汽车构造方面知识。刘强知道这个信息后经过反复思考，决定今后向汽车营销方面发展。平时就十分注意收集有关汽车销售方面的信息，并且自学了营销方面的知识。现在，刚毕业两年的刘强已在上海一家汽车营销公司当上了销售部的主任，月工资是与他同时毕业，并且同专业同学的3~4倍。

刘强的例子说明，职业生涯设计必须将理想与实际相结合。职业生涯诊断能够帮助个人真正了解自己，并且进一步详估内外环境的优势及限制。在“衡外情，量己力”的情形下，设计出合理且可行的生涯发展方向。只有把自身因素和社会条件做最大程度的契合，才能在现实中趋利避害，使职业生涯规划更具实际意义。

为了深入了解自己的能力、兴趣、优势及劣势，我们可以对自己进行一个全面的分析与测试，具体的分析方法与测试在附录C中。

2. 确定职业生涯发展目标和成功标准

每个人的职业发展都需要经过几个阶段，个人需要依据职业发展周期调整个人的知识水平和职业偏好。美国职业指导专家萨帕把人的职业发展过程分为五个阶段。

(1) 成长阶段（出生~14岁），在这个阶段，儿童采用角色扮演的方式尝试各种不同的行为模式，得到人们如何对不同的行为做出反应的印象，并逐渐建立起了自我的概念。到这一阶段结束时，进入青春期的青少年已经形成了对自己兴趣和能力的某些基本看法，并开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考。

(2) 探索阶段（15岁~24岁），在这个阶段，个人将认真地探索各种可能的职业选择，他们试图将通过教育、生活和工作中所获得的个人兴趣、能力和职业选择匹配起来。在这一阶段开始时，他们往往会试验性地进行一些较为宽泛的职业选择。然而，随着个人对职业、价值，以及自我的进一步了解，他们会不断地修正自己的最初选择。到这一阶段结束时，基本大多数的人都会选定一个看上



去比较恰当的职业。

(3) 确立阶段(25岁~44岁),这个阶段是大多数人工作生命周期中的核心部分。大多数人希望在这一阶段早期就能够找到合适的职业,并全力以赴地投入到相关的各种活动之中。然而,在大多数情况下,人们在这一阶段仍然在不断地尝试与自己最初的职业选择所不同的各个方向。

(4) 维持阶段(45岁~60岁),在这一阶段的后期,劳动者一般在工作中已经取得了一定的成绩。因而他们的大多数精力主要就放在维持现状,提升自己的社会地位上。

(5) 衰退阶段(60岁以后),当职业生涯接近尾声时人们不得不面临这样一种前景。即接受权力和责任减少的现实,学会接受一种新角色,成为年轻人的良师益友。再接下去,就是几乎每个人都不可避免地要面对的退休。这时,人们所面临选择就是如何去打发原来用在工作上的时间。

尽管从原则上可以把个人的职业发展周期分为上述五个阶段,但是并不是每个人的职业发展周期都是一样的,每个人都会有自己的特点。

同时,按照规划的时间长短,可以将其分为人生规划、长期规划、中期规划与短期规划四种类型。

类 型	定义及任务
人生规划	整个职业生涯的规划,时间长至40年左右。设定整个人生的发展目标,如规划成为一个有数亿资产的公司董事
长期规划	5年~10年的规划,主要设定较长远的目标。如规划30岁时成为一家中型公司的部门经理,40岁时成为一家大型公司副总经理等
中期规划	一般为3年~5年内的目标与任务。如规划到不同业务部门做经理,或从大型公司部门经理到小公司做总经理等
短期规划	3年以内的规划,主要是确定近期目标。规划近期完成的任务,如学习专业知识,并掌握哪些业务知识等



这样结合不同的职业发展阶段、自身特点与规划时间,我们就能清晰地界定自己的目标与成功标准,这是制定职业生涯规划的基础。

3. 制定职业生涯发展策略

当认真地分析了自己本身的条件,再结合企业文化即可制定出一个适合你的目标职位。然后研究你所在公司能否提供这样的岗位、相关培训,以及职业通路。如果在公司没有适合自己从事的岗位,或者说所在公司不可能提供适合的工作岗位,那么应该考虑换工作了。

确定职业生涯发展策略应把握四条原则,即择己所爱,择己所能,择世所需,

和择己所利。

（1）制定长期目标。

在大多数情况下，长期目标比较粗略，不具体，可能随着个体内外部形势的变化而变化。以在制定时要尽可能地远大，放眼未来，推测可能的职业进步，但不要求具体且详细。同时在符合自己的价值观的基础上，能够配合外部环境的需求，与社会发展需求相适应。

（2）制作短期目标 and 中期目标。

在选定长期目标后，将其具体化、现实化并可操作化，从而形成许多的中期目标和短期目标。每一个短期目标都必须明确地设定输出目标 and 能力目标，保证目标的现实性与可行性；中期目标则应该用比较明确的时间和语言规定，既要有激励价值，又要现实可行。如果对短期内期望完成的事业有清晰而完整的概念，那么这个中短期目标的制定就差不多完成了。

需要注意的是，短期的规划比较注重组织环境的分析，评估内部有哪些短期的发展机会；长期的规划要更多地注重社会环境的分析，结合本人的具体情况，评估有哪些长期的发展机会。

4. 制定行动计划与措施

行动计划指为实现目标而制定的具体实施方案，包括实现的时间、内容，以及计划的落实、检查和督促等。

无数事实证明，做一件重大的事情有没有科学具体的行动计划和措施，结果是大不一样的。有人做过实验，两组跳高运动员进行训练。第一组的教练员对运动员说：“你们努力训练，争取获得最优异的成绩！”而第二组的教练员却制定了一套严格的训练计划和落实措施，包括每天训练多长时间、高度提高多少，以及达不到目标采取何种方法补救等。60天后，第二组的运动员的测试成绩比第一组运动员高出40%。

所以一个人只有制定出科学且切实可行的计划与措施，才能一步一个脚印地向自己的职业理想迈进。

定出计划以后，还需要建立一份 PPDF（Personal Performance Development File）个人职业发展档案来保证计划的实施、完成与检验。PPDF 是对个人工作经历的一种连续性的参考，能使你对自己所取得的成就，以及将来想做些什么有一个系统的了解。它能标示出你如果想要达到这些目标，在某一阶段应具有什么样的能力、技术及其他条件等。同时，它还能帮助你在实施时进行认真思考，看是否明确自己的目标，以及所具备的能力和条件。



第三节 求职准备

一、树立正确的就业观念

上面我们分析了当前由于中国许多企业的技术工人（特别是高级工和技师）的严重匮乏，造成了技校及中职毕业生在就业方面有一定的优势。但并不是说技校及中职的毕业生随随便便就可以找到一份自己满意的工作，要做到长期为社会和企业所青睐，不但要有过硬的技能，还要树立正确的就业观念和职业道德。

我们要树立的正确就业观念有哪些呢？

（一）克服重技术、轻品行的倾向

现在，不少学生都存在着重技术、轻品行的倾向。使得他们在求职的道路上失去一些难得的机会，甚至进了工作单位不久就遭“炒鱿鱼”。

2006年8月，《中国青少年报》刊登了一篇名为《道德缺失影响大中专毕业生应聘》的报道。记者报道了那些来应聘的大中专毕业生“不排队、没礼貌、乱丢垃圾”的现象，“没有人主动排队，整个招聘现场像个农贸交易市场。”记者看到一个男生挤到招聘席前，高举简历，大声叫嚷：“喂，收一下我的应聘资料啊！”事后，招聘人员告诉记者：“像这样没礼貌的人，谁也不敢要！否则，哪天公司形象受损都不知道。”

2007年1月，《重庆青年报》也刊登了一篇题为《20名本科生被“炒鱿鱼”，公司称学生修养不及格》的报道。其中叙述了重庆一科技公司招聘了21名大学生，三个多月后仅留下一名大专生，原因是那些被“炒”的大学生“修养不及格”。

据一些技校及中职学校对毕业生的跟踪调查，不少用人单位提及那些技校及中职毕业生被辞退时指出，绝大部分并不是技术上的问题，而同样是“修养”及“品行”方面的原因。

所以同学们必须明确，要找到一份好的工作，要得到用人单位的认可，要在职业生涯中取得成功，不但要学好技术，更要学会做人。

（二）积极进取，敢于竞争

竞争是社会发展的规律，也是社会发展的动力。目前的中国，劳动力供大于求的矛盾越来越突出，就业竞争越来越激烈。我们每一个同学都要面对现实，积极进取，才能在竞争中处于优势。“物竞天择，适者生存。”我们有些技校及中职的学生自卑心太重，总认为自己学历不够高，在求职和从业方面肯定比不上大学生。因而在平时的学习、毕业后的求职和从业中都自暴自弃，不思进取，这是一



种很有害的消极态度。事实证明，现在中国许多企业更适合技校和中职生的求职和发展。只要我们努力学好技术，不断提高综合素质，积极进取，并敢于竞争，同样可以脱颖而出，成为国家的栋梁，社会的人才。

案例 【1-3-1】

上海液压厂的李斌是技工学校毕业，积极进取，并敢于竞争的典型代表。1980年，他在技工学校毕业后进厂当了一名初级技术工人。由于他不断刻苦学习和钻研，因而很快掌握了运用数控机床的要领。近年来，李斌班组采用数控技术完成新产品开发 23 项，为企业增加收入 2 000 万元。通过工艺改革和刀具国产化措施，为企业降低成本 1 000 多万元。李斌也成为全国十大杰出工人、全国劳动模范和有名的数控专家。

（三）注重长远发展，正视目前待遇

在求职过程中，求职者往往面临许多选择。有些公司较大，工资较高，福利较好。但招聘的是操作工，技术性不高，甚至和一些毕业生所学的专业不是很对口；有些公司不大，目前的工资也不算高，福利也不算很好。但工作与所学专业对口，个人发展的空间较大。对此，我们建议同学们不要急功近利，站高一点，看远一点。注重长远发展，正视目前待遇，选择一个对自己发展前途更为有利的单位。常言道：“谁笑到最后，谁就笑得最好。”一个人的能力得到充分发挥，事业就容易成功，待遇及福利最后也会接踵而来。

案例 【1-3-2】

陈志杰在某技工学校学的是机械维修专业。毕业时，不少同学应聘去了规模大，福利较好，月收入 1 000 元的格兰仕公司当了操作工。但陈志杰却不随大流，独自到了广东中山市的一家小厂当了维修工。由于这家小厂的技术人员不多，所以勤学好钻研的陈志杰很快就成了这家小厂的技术骨干。不但机器的维修，就连一些机器的设计，老板也喜欢委托他来完。现在，陈志杰已是这家工厂的技术主管。事业上如日中天，月收入达六七千元，这是当操作工的同学不能比的。



二、收集就业信息

现代社会是信息时代。信息就是机会，信息就是金钱，信息就是生命。尤其在就业方面，有时一条信息可以改变一个人的命运。

案例 【1-3-3】

五年前，小王是桂林某中职家电专业毕业的学生。毕业快半年了，还没有找到合适的单位。他偶然听到从梧州来的亲戚说，梧州是东南亚最大的宝石城。那里乡村的许多农民都加工宝石，家家户户有宝石机，小王于是决定到梧州创业。他先是到梧州市周围的乡村上门帮农民维修宝石机，虽然辛苦，但收入不菲。有了一定的资本后，小王开了一家专门生产和销售宝石机的公司。现在，他已是一个有百多万资产的老板。

可见，信息是很重要的。一般说来，信息越多越好。

（一）收集信息的主要途径

1. 通过学校获取就业信息

现在，绝大多数技工和中职学校都成立了招生和就业的专门机构。也有专职的职业指导老师，从他们那里获取的信息不但及时、真实并可靠，而且信息量也大。学生们要密切注意学校发布的就业信息，多和本校就业办的老师请教和联系，以免错过机会。

2. 从媒体广告上获取信息

许多单位习惯通过报刊、电视、网络及张贴广告的方式向社会发布用人需求的信息，学生们可广泛浏览，认真阅读招聘的信息内容。毕竟是多一条信息，就会多一个机会。

3. 通过职能部门和服务机构获取信息

这主要指本地人事部门、劳动和社会保障部门发布的就业信息和组织的人才交流会，由这些单位发布的就业信息也较真实可靠。学生到人才交流会应聘，供需双方直接见面，不仅及时，就业成本也较低。

4. 利用自己的人际关系获取信息

从家人、亲戚、朋友和同学等处获得的信息，更值得我们重视。由于他们常常直接或间接地和用人单位有联系，对用人单位的情况较为了解，易于双方沟通，因而成功率较高。

（二）信息的筛选与运用

现在，报刊、电视及网络等媒体都存在不少虚假的招工信息，从同学和朋友



那里获取的就业信息也不是绝对真实的。近几年来,技工及中职学校的毕业生都不同程度地存在有少数同学被虚假信息欺骗误入传销圈套的案例,不少也是被骗学生再去欺骗同学造成的。另外,即使信息是真实的,但多数也是反映用人单位好的方面,并不是情况的全部。因而,我们就有必要认真地辨别、分析、筛选并运用这些信息。

1. 要认真分析信息,全面考虑

主要从用人单位的用人要求、具体岗位、工作环境、工资待遇及单位经营发展前景这几个方面去分析和考虑。

我们有些毕业生明知招聘单位是水泥厂和电池厂之类的化工企业,却单纯盯着招聘信息中的工资待遇及企业规模之类的条件。到了招聘单位之后才发现空气太浊,气味太臭干不了,从而白白浪费了钱财和时间,甚至错过了同时来招聘的其他企业的大好机会。要知道,这是任何化工类企业共同存在的一些特点,哪个化工类的企业都不会在招聘广告中说自己的企业空气浑浊或气味不好的。我们的同学要运用现有的知识全面考虑,不懂的多向就业指导老师请教。

2. 运用就业信息

运用就业信息要及时,任何就业信息都是有时效性的。当你认定某条就业信息对自己是适合的,就要及时准备去应聘;否则就会失去宝贵的机会。

案例 【1-3-4】

陈小敏在某职中读文秘专业已毕业三个月了,尚未找到心仪的单位。她很想到她的好朋友小王在外地的一家公司当文员,因为她知道这家公司各方面的条件都不错,可是一直没有机会。一天,小王打来电话,告诉她公司急聘一名文员,叫她去应聘。可陈小敏看还有十几天就过春节了,就决定过了春节再去,家里人也这样认为。可不到春节,小王已来电说已经有人应聘了,陈小敏至今很后悔错过了一次很好的就业机会。



3. 灵活运用就业信息

有些招聘单位虽然列出了应聘的条件,但也不是绝对不变的。如果你发现大多数条件已合适,只有一、两条不是很满意,你不妨去试一试。在尝试的过程中显示自己的优势或特长,或许会“山重水复疑无路,柳暗花明又一村”。

4. 要在就业信息中善于发现自己的不足

在收集到的招聘信息中，我们可以知道用人单位对应聘者的要求，以此来对比看看自己能否达到这些要求。如有不足之处，要尽量及时弥补，争取尽快找到理想的工作。



第二章 面试的艺术

学习目标

- ★ 充分准备个人简历。
- ★ 了解面试的形式、目的和流程。
- ★ 了解如何在面试前收集企业相关信息并进行面试模拟。
- ★ 了解面试的仪表及礼仪要求。
- ★ 学习面试的技巧。

对于求职者来说，面试是一次机会，更是一场考验。有些求职者参加一次面试就获得了成功，而有些人却屡屡失意。失意者中的很多人在面试前没有做好充分的准备，面试后也没有进行详细的分析。成功了也不知道为什么成功，失败了也不知道为什么失败。实际上，面试并不是无章可循。在某种程度上，它是一门艺术。了解面试，做好充分的准备。通过训练掌握面试的技巧，面试时尽力展现出自己的风采，是求职者走向成功的通行证。

第一节 制作一份助你走向成功的简历

引例

某连锁百货公司在柳州开设新店时到中职学校招聘员工，由于工资合理、福利待遇优厚，并且工作前景好而受到了毕业生们的欢迎。虽然公司只招聘 50 人，各个学校报名交求职材料的同学却达到了 500 多人。开业在即，公司的所有在职员工都忙于开业准备，无法抽出人手一一面试新员工，于是采取先看招聘材料的方式淘汰一部分人。令公司人力资源部门的人员始料不及的是，光是看材料就消耗了他们大量的时间和精力。一个内部人员透露说：“大多数学生使用的是学校统一的推荐表，一大堆，看起来肯定没什么乐趣可言。因此我把那些自己制作，并且看起来漂亮些的简历挑出来优先看看。说实在的，其他简历里肯定也有好的，

可是要发现一个要看多少大致相同的简历啊，想想都累。”

从以上的案例不难看出，多花上一点时间去准备自己的个人简历确实是求职者迈向成功的第一步。

企业在招聘人员的时候如同顾客到商场挑选商品，在考虑商品是否应该购买时，除了商品的实用性之外，影响顾客的第一个非常重要的因素就是包装。简历实际上就是求职者的“包装”或者说“产品说明书”，在与企业进行更深一步接触之前，简历的好坏直接决定着求职者是否能获取面试的机会。许多求职者只为自己准备了一份简历，希望在任何场合都可以使用，这是不明智的。每个求职者都应该为自己准备两份简历，一份是“通用型”，可以投向任何一家企业；一份是为自己喜欢和向往的企业制定的“专用型”。在其中要充分利用自己收集到的信息，有针对性地概括自己的情况。让企业透过简历了解你的水平，并体验到你的诚意。

一、企业筛选简历的方法

在动笔书写自己的简历前，每一位求职者都应该了解一下企业筛选简历的方法，这是非常有帮助的。

各种资料及统计数据显示，一份简历在招聘人员的手中停留不会超过 1.5 分钟。对于知名的公司更是如此，往往一个岗位的招聘就可以收到上百份简历。如果你的简历不能在短时间内迅速抓住招聘人员的眼球的话，基本上就失去了面试的机会。根据企业招聘人员的经验介绍，不受欢迎的简历通常都存在以下问题。

- (1) 简历太长，东扯西拉，长篇大论。招聘者没有时间，也不愿意看。
- (2) 简历中到处都是华丽的辞藻，过于抒情，显得矫揉造作。
- (3) 简历中自吹自擂，一味吹嘘自己的成绩。
- (4) 简历的纸张质量太差，看上去不够美观、严肃。
- (5) 简历中的文字排版混乱，或者字迹过小，显得密密麻麻。
- (6) 简历中都是平铺直叙，没有突出的特点和业绩。

二、好的个人简历必须具备的要素

好的个人简历就是求职成功的一半，个人简历是用人单位了解求职者个人情况的最直接的途径，也是用人单位对求职者求职的时候所提出的最起码的要求。求职者求职的时候，必须给用人单位提供一份个人简历。一般而言，成功的个人简历必须具备以下几个要素。



（一）简明扼要，重点突出

有不少求职者认为，个人简历的内容写得越长就越能让招聘者更多地了解自己的情况，其实这是一种错误的认识。因为招聘者根本无暇顾及过于冗长的个人简历，如同好的广告用词都十分精练扼要一样，简历最好不要超过两页纸。能够在一页纸上清楚且完整表达的，就不要使用两页纸。

（二）主次分明，最重要的信息出现在最前面

每个人都有自己的特点，应该把最能吸引招聘者目光的特长写在最显眼的地方，例如每页的页首，以及每个标题下的第一项。同时为这些你想突出的内容留出较多的空间，以便添加更多让人信服的细节。

（三）强调成功的经历，用事实说话

不要在简历中只写结果，应该采用“从事的工作→结果”这种格式。对于自己过去的经历和收获，有精练详细的介绍。然后写上完成的结果，以及对自己能力提升产生的影响等。当然，要有针对性地介绍，不要不着边际地写上一大堆。

（四）使用恰当正确的语言

苍白无力的平铺直叙或者华丽的辞藻都不可取，在书写简历时也不能使用带有主观评价色彩的词汇，给人留下自吹自擂的印象。应该尽量用客观有力的词语，给人诚实可信的感觉。同时注意不要使用拗口的语句和生僻的词汇，更不能出现病句或错别字。

（五）针对性强，充分体现求职的诚意

这是求职者在制作个人简历中最容易忽视的地方，也是招聘者潜意识里的希望。求职者制作个人简历的目的就是为了求职，没有诚意怎么算是“求”呢？求职者专门针对不同企业的不同职位制作简历，在个人简历中体现出来的十分诚意，让招聘者感觉到“你对我公司很重视”，认为你非常希望进入他的公司。而且很专一执著，而不是像有的人那样到处乱投简历。

（六）真实可信

真实是简历最基本的要求，虽然在简历中我们会尽量突出自己优秀的一面，忽略自己不足的地方。但只要是书写在简历中的内容都应如实地记录和陈述，让招聘者对你产生信任感是非常重要的。

案例 【2-1-1】

小王没有想到他在简历中写上自己擅长英语会给自己带来这么多的麻烦，其实，他只是想说自己在学校里英语学得比较好罢了，他确实也是班上英语学得较好的一位。可是没有想到这个五星级大酒店的人力资源部经理还跟他较上了劲，



非跟他用英语对上了话。他一下蒙了，后悔自己在“特长”一栏中写上了那句话。这次面试是否成功事小，还可以争取下一次机会，但其中的尴尬真让小王难受了很长一段时间。

想一想？

小王应该怎么来写自己在英语方面的成绩？简历中自我表现的度是什么？

三、制作一份成功的简历

（一）简历的内容及格式

由于经历不多，学生的简历一般只有一两页，因而不妨使用长一些的句子让简历内容稍显丰富一些。但注意不要弄巧成拙，给人以啰嗦的印象。通常学生求职者的简历包括个人基本情况、教育背景、获奖情况、社会工作经历、社会实践情况，以及特长等。每个求职者都应该根据求职的岗位和个人的特点来排列顺序，把自己最好的一面放在最前面。

1. 个人基本情况

这个部分包括姓名、性别、出生年月、民族、籍贯、家庭住址、通讯方式、毕业学校、专业及学历等，可以在这个部分留出一定空间贴上自己的生活照，照片往往比文字更容易引人注目。

2. 教育背景

对于学生求职者来说，这是比较重要的部分。在罗列自己在学校学习的课程时不必把所有开设过的课程都写在简历上，只要把与应聘职位相关的课程写上即可。

3. 获奖情况

不管有多少奖项，都可以一条一条地罗列清楚，因为这是求职者能力的最有力证明。如果曾经获得一些公司在学校设立的奖学金，那么就应该把公司的名称写上，招聘者会很感兴趣的。如果是应聘公司设立的奖学金，那么就更加有说服力，因为一般企业在学校设立奖学金的时候就已经考虑过要在获得奖学金的学生中挑选一些人才了。

4. 社会工作经历

许多学生在学校里承担了一些社会工作，比如学生会干部和社团的干事等。应当把这些经历写出来，证明你并不是一个只埋头苦读的人，还有一定的组织和



交际的能力。

5. 社会实践经历

如果你曾经做过兼职的工作或者利用假期进行了社会实践，那么这是一个很有价值的材料。企业对学生求职者的最大担忧就是害怕他们不能很快习惯走出学校后的生活，不了解企业的用人标准和工作要求。有社会实践经历的人肯定更容易适应工作，更受企业欢迎。

6. 特长

一般招聘者不太关心求职者有什么兴趣和爱好，如果你有一定的特长，不妨列出来。说不定碰巧招聘者有相同的爱好或者企业的活动正好需要有一些这样特长的人呢？届时你就多了一个额外的获胜砝码。

案例 【2-1-2】

蒙华军高兴地收到了面试的通知，他知道自己精心准备的简历发挥作用了。说实在的，在班上他不是老师眼中的好学生，上课经常开小差，学习成绩不是太好。临近毕业，他一直在后悔，不知该往自己的求职简历的成绩表上写些什么。后来他调整了简历表的顺序，把在假期打工的经历放到了前面，这是他最引以为傲的一点，希望能转移招聘者的视线。结果证明，他成功了。

想一想？

如果制作你自己的简历，你把什么放在较为显眼的地方？为什么？

（二）成功简历的制作要求

1. 简历的规格和纸张颜色选择

制作简历应选择质量较好的纸张，一般使用 A4 规格的纸。纸质尽量要硬一些，通常 80 克~100 克左右的纸张较合适，太轻的纸显得质感差，不够严肃。由于颜色容易给人以一定的联想，因此纸张的颜色以白色最好，其他浅色次之。太艳的颜色是很容易引人注目，但容易喧宾夺主，掩盖了简历的内容。除非应聘的职位属于艺术或设计类，否则不要使用过于大胆的颜色。

2. 简历的排版

简历中字的大小要适中，太大了容易显得内容空洞，故意占版面；太小看起来费力，影响读者的心情。正文一般选择五号或者小四号宋体字，标题选择三号或小三号字即可，用黑体突出。



简历的排版要求设计清新醒目，四周留出适当空白。一般来说，上下间距一样，约 2 厘米~3 厘米，左右间距 1.5 厘米~2 厘米。每行之间不要过于密集，1.5 倍左右的行间距让人看起来比较清晰。

3. 简历的版面设计

经过精心设计过的简历会给人眼前一亮的感觉，单调的表格显得没有个性，密集的文字让人觉得阅读困难。不如把表格设计得规矩中有活泼，介绍个人基本情况时采用传统的表格栏目，表现你的真实严谨。在介绍经历和特点时采用大栏目的形式并适当增加一些特别的符号来标识，彰显你别具匠心的个性。这样的简历一定会从众多材料中脱颖而出，抓住招聘者的眼球。

4. 简历的打印

如果精心设计好的简历因为打印质量不好而让人失去阅读的兴趣，那就太可惜了。用喷墨或激光打印机把简历打印出来，尽量不要折叠、弄皱或者卷边；否则会让人觉得你不够重视或者认为你是一个做事毛躁的人。

四、求职信的书写技巧

求职信也叫“自荐信”，它是集自我介绍、自我推销和求职行动计划为一体的文字材料。其中总结归纳了个人简历，突出了求职者背景材料中与招聘单位最有联系的一部分。一封行文流畅，思路清晰的求职信可以充分体现出求职者的语言表达能力和沟通能力。求职信通常附在简历前与简历一起使用，和简历一样重要。如果一份简历没有求职信，如同推销员在顾客面前还没有开口自我介绍就递上产品说明书一样。虽然很多招聘主管在看求职材料时，不一定有时间和精力阅读求职信，而是直接看个人简历，但是还是有许多招聘者把求职信作为对求职者的第一印象。因此认真并精心地准备求职信，是每一位求职者都应该做到的以防万一之举。

（一）求职信的内容和结构

求职信一般包括标题、称谓、正文和落款四个部分。

1. 标题

在求职信上方居中单独一行书写，如“求职信”或“自荐信”，标题字体要比正文字体稍大。

2. 称谓

称谓是求职者对用人单位或者用人单位招聘人员的称呼，如用人单位明确，



可以直接写公司的名称。并且在前面加上“尊敬的”作为修饰，在后面写领导职务或者统称“领导”，如“尊敬的××公司领导”。

3. 正文

正文通常包括四个主要部分，即自我介绍与写信理由、自我推销、愿望与决心，以及进一步行动的计划

(1) 自我介绍与写信理由：求职者首先要感谢招聘单位抽时间阅读你的材料，然后交代清楚“我是谁”和“为什么写信”。交代“我是谁”就是做简单的自我介绍，如“我是××学校的学生，学习的是××专业，今年即将毕业。”尽量简明扼要；在“为什么写信”部分写清楚谋求的职位并告诉阅信者你对该单位的了解情况，可以说：“我在学校招生就业办公室的公告栏里看到贵公司的招聘启事，知道贵公司急需聘用几名数控车床操作工。我认为自己符合你们的招聘条件，希望能加入到你们的企业中。”

(2) 自我推销：这部分是求职信中最关键的一部分。求职者应根据应聘的职位要求，充分展示自己的求职条件，写清楚自己的特长，让阅信者感觉到你就是他们想寻找的人。在写的时候应有所针对，有所强调，切忌包罗万象的简单罗列，更不能自吹自擂。

想一想？

你有什么可以在求职信中展现的特点和经历？哪些特点和经历可能是最让用人单位感兴趣的？

(3) 愿望与决心：在这个部分求职者应首先写一些客套话，对招聘单位进行恰如其分的赞赏。然后表达自己希望加入的愿望，以及加入后的打算。

(4) 进一步行动的计划：在正文的最后求职者可以告诉招聘单位自己的联系方式并提出进一步行动的要求。例如希望能接到企业的联系电话或者回复你的E-mail，并用积极肯定的语气结束。

4. 落款

虽然可能招聘者未必会在意落款时你写了什么，但千万不要忘记给阅信人诚挚的祝福。往往写什么并不重要，但是如果不写，只会让人觉得你没有礼貌或者连基本书信格式都不会。



（二）求职信的写作技巧

1. 有针对性，引人入胜

任何一个招聘者对有关自己企业的信息都是很敏感的，因此在求职信中利用你收集到的信息，有针对性地介绍自己，发表见解。一定能迅速引起阅信者的兴趣，争取到进一步的面试机会。

2. 言简意赅，忌面面俱到

由于企业主管人事的领导每次招聘都要看大量的求职材料，因此拖沓冗长的求职信只会让人觉得厌烦。用最简单，但最有说服力的语言有针对性地概括自己的特长和经历。不要什么都想说，结果什么都不突出，反倒起了相反的效果。

3. 行文自然，忌矫揉造作

很多求职者为了展现自己的文采，喜欢使用华丽优美的辞藻，说一些豪言壮语。要知道求职信不是散文，不是求职者抒发情感的地方。矫揉造作的风格会让阅信者觉得空洞，没有实际的作用。

4. 具体明确，通俗易懂

不要使用模糊的字眼，多用具体的事情和数字来证明自己的才能。不要使用生字或者过于专业的术语，要考虑到阅信者的知识背景；否则容易引起反感。

5. 要自信而不要自傲

在写信时要使用肯定的语气充分展现自己的自信，不卑不亢。措辞要注意分寸，不要给人傲慢的感觉。毕竟，对于企业来说，宁愿聘用谦虚的人，也不愿聘用骄傲自满的人。

6. 真实可信，忌夸大吹嘘

有选择并真实地反映自己的情况，尤其作为涉世不深或刚刚毕业的学生，没有经验是正常的。不要随便使用“我到某公司实习，负责……”这样的字眼，宁可用“参与”；否则给人以夸大其词、自我吹嘘的感觉。

综合运用

- （1）制作一份求职简历。
- （2）写一封求职信。



第二节 兵马未动粮草先行——面试前的准备

引例

联想集团广西的办事处到某中职学校招聘文秘、业务员和维修人员共6人，招聘广告一出，有50多人报名参加面试。李军第一个进场，出来后同学们纷纷围着他打探面试的情景。李军沮丧地说：“简直可以用煎熬来形容，面试官是个年轻的女性，可不苟言笑。打完招呼后她就盯着我不发一言，弄得我不知所措。我赶紧介绍了一下自己，结结巴巴。唉，后来更难受。她问的问题希奇古怪的，我整个人都傻了，感觉没有哪个回答是让她满意的。一紧张，连平时很熟的专业知识都答不完整了。”

从以上的案例中，我们不难发现，李军同学对面试的要求和流程一无所知。面试前也没有准备，所以才会面试中乱了方寸。

即使是充分准备，优秀的演员在上台时偶尔也会出现忘记台词的现象。而在求职中，有很多人都会因为懒惰，而不为面试做任何准备，总想着“到时看着办”。抱着这样的态度，面试如果成功，也只是运气好而已。用面试前等待的时间做好充分的准备才能在面试中从容应对，这是求职过程中步向成功的关键一步。

一、了解面试，有备无患

（一）面试的形式

有时应聘者要获得一个职位要经过几轮的面试，因此有机会参加面试并不一定代表求职成功，但招聘过程中能获得参加面试的机会说明应聘者离成功又走近了一步。有些应聘者可能在参加面试前与用人单位的某个部门的人员已经有过接触，但那不是面试。通常来说，面试就是用人单位为了更好地了解应聘者的全面素质而安排的与应聘者的正式会面。与简单的谈话不同，它是在特定情景下经过设计的一种有目的的测试，主要包括个人面试和集体面试。随着现代化技术的应用，目前面试从广义上来讲还包括电话面试及网上面试。在本书中，我们将详细介绍个人面试的技巧。

1. 个人面试

个人面试又称“单独面试”，指用人单位的面试官与应聘者的单独会面，这是面试中最常见的一种方式。在这种形式的面试中，面试官与应聘者能够得到较深



入的沟通，面试官尽最大可能挖掘出应聘者的潜质。在这种面试中，应聘者所有的言谈都应围绕如何让面试官接纳自己。

2. 集体面试

集体面试是指用人单位同时安排的多人集体会面。在这种面试形式中，如何突出自己，给面试官留下深刻的印象，但不显得锋芒过露是应聘者应重点解决的问题。在集体面试中，面试官也会设置一些特定的场景，例如让应聘者进行小组讨论等以考察应聘者在小组中的个人沟通能力、分析能力及团队协作能力等。

3. 电话面试

电话面试是指用人单位在面对众多求职者时，为了进一步筛选人员而在安排面试前进行的电话访谈，它是应聘者在求职中遇到的第一个面试。

4. 网上面试

网上面试是指用人单位利用互联网与应聘者进行的面试，通常会以视频面试或者文字沟通形式进行。在互联网迅速发展的今天，网上面试由于直观、快捷、省时且节约成本而获得越来越多的企业的青睐。在这种形式的面试中，应聘者的文字功底，在视频下的表现显得尤其重要。

（二）面试的目的

无论哪种形式的面试，一般来说，其主要目的有几个。

1. 了解应聘者的基本情况

虽然用人单位从简历中可以了解到应聘者的许多基本情况，例如身高、体形、相貌、兴趣爱好和家庭状况等，但一个人的仪表、气质、言谈举止和精神面貌是不能通过纸张体现出来的。文明的举止、适度的言谈，以及端庄的仪表能说明一个人是否注意自我约束，做事是否有规律，有责任心。

2. 了解应聘者的智商

一个人的智商因素包括知识结构、个人能力及学习成绩等多方面，通常对知识的考核大多数通过笔试来完成，但用人单位有时也会在面试中通过问答了解应聘者对专业知识和其他知识的掌握情况。

3. 了解应聘者的情商

通过问答，用人单位可以从应聘者的反应中了解其自我控制能力。例如遭到无端职责或批评时是否能做到理解、克制及宽容；了解其态度是认真谨慎还是随意，是勇于创新还是保守；了解其人际交往能力，能否做到谈吐自然，并且交往



恰当等。

4. 了解应聘者的综合素质

综合素质包括表达能力、应变能力及分析能力等。用人单位通过应聘者与面试官之间的互动，考察应聘者表述问题是否富有逻辑性、回答问题是否果断、表达是否流畅、反应是否迅速，甚至语音语调运用是否适宜等以判断应聘者的综合素质。

想一想？

如果你是招聘者，你会选择什么样的人？

（三）面试的流程

为了达到面试的目的，面试官通常都会精心设计面试的场景。通常说来，面试都会有以下几个流程：

寒暄问候→自我介绍→向应聘者提问→轻松话题→向面试官提问

（1）寒暄问候阶段是面试官对应聘者的第一印象，礼貌得体的问候尤其重要。

（2）在自我介绍过程中，应聘者的表达能力将得到充分展现。为了取得好的效果，应聘者可以在面试前准备好要讲演的内容，语言尽量精彩简练，争取背诵熟练并多做模拟练习。这样，在正式面试时就能轻松自如地发表精彩演说了。

（3）面试官向应聘者提问的阶段是整个面试的主体，由于面试官直接控制这个环节的进展，应聘者处于被动的地位。因此这个环节也是最难的部分，直接决定应聘者最终的成败，应聘者应在面试前做足功课才能保证顺利过关。

（4）轻松话题中其实并不轻松，应聘者在较放松的情况下往往会透露出最真实的本性，因此不能轻易上了面试官的当。

（5）面试结束前往往面试官都会给应聘者机会提问，此时提出问题的水平如何往往会在最后一刻扭转面试官的结论。事先准备好与众不同，又颇具水准的问题是必要的。



二、知己知彼，面试前收集信息

通常在面试时，应聘者将会与企业人事部门的负责人，甚至企业分管人事的高层领导会面。能否被录用，取决于面试官对应聘者的考核。实际上，任何面试官都会倾向于选择对企业有一定了解的人，因为这起码体现了应聘者的诚意和努力。同时，由于对应聘者的评价是由人做出的，有时候面试官做出的决定不一定

完全客观，而是凭感觉，因而面试者的态度也非常重要。面试前应尽可能了解招聘企业和面试官的情况，做到心中有数，这样在面试中的表现针对性会更强。

案例 【2-2-1】

某同学在应聘世纪联华广西柳州分公司之前，首先特意到公司设在柳州的各个超市进行了一番考察。对世纪联华的经营理念、市场定位、目前规模和发展目标有了相当的了解，从公司的宣传栏里了解到了比较详细的背景资料。接着，又上网查阅了许多关于世纪联华及其他国内外连锁经营的管理知识。在此基础上，他还认真总结整理出一份“我对联华的九点建议”。为了争取在面试中成功，他还专程找到一个在公司工作的亲戚，了解到面试可能会由世纪联华人力资源部的部长主持。他仔细询问了部长的个性与工作作风，并知道部长爱好踢足球，于是在自我介绍中他特别加入了自己的兴趣是足球并享受团队合作乐趣的内容。面试采取的是集体面试，第一个问题便是：你对世纪联华有多少了解？考场内鸦雀无声，而该同学却暗自庆幸：“头筹非我莫属”。果不其然，当他对世纪联华的一番陈述并递上“九点建议”的时候，张部长连连对他点头。在随后的自我介绍中，他再次看到了部长赞许的目光。最终他从 80 多个竞聘者中脱颖而出获得了职位。

想一想？

这位同学为什么能够顺利地通过面试？

（一）收集信息的途径

要掌握招聘单位或面试官的信息，应尽可能地挖掘一切可能的途径以获取最全面的资料。通常，中职学生可以通过以下途径收集信息。

1. 学校招生就业办公室的老师

由于工作关系，招生就业办公室的老师通常会和较多的企业打交道，对企业比较了解。如果是由他们组织的招聘面试，通常会对前来招聘的企业进行调查，并且和前来招聘的面试官也有过较多的接触，对信息掌握得比较全面。

2. 父母、亲戚和朋友

这些人的社会经验一般比学生丰富，信息来源更广。

3. 相关的网站

许多企业拥有自己的网站，有的会在一些相关网站上有自己的网页。通过上



网查询，应聘者可以了解到企业的基本情况和近期的动态。

4. 企业的简报或宣传栏

企业的简报和宣传栏中的信息通常比网站上的更深入，甚至更真实，对应聘者详细了解企业很有帮助。

5. 企业的在职人员

如果可能，亲自到企业去一次，感受企业的工作和管理氛围。想办法在不影响别人工作的情况下与在职人员进行一些沟通，他们的介绍可能未必深入，但也可以获得一些十分有用的提示。

6. 请求企业提供一些介绍资料

（二）了解招聘单位

应聘者调查了解企业的主要目的是尽力把自己的长处与企业的需求紧紧地联系起来，向面试官证明你是招聘岗位最合适的人选。了解企业，做好面试前的准备主要从以下几个方面着手。

1. 弄清楚企业的名称

许多人不能够准确无误地说出自己应聘企业的全称，而习惯说企业的简称，这可能会形成误导。例如许多人会谈到广西柳州市五菱公司，是指“上汽通用五菱股份有限责任公司”还是“柳州五菱有限责任公司”？不熟悉的人很容易误解。试想如果在面试的时候应聘者说错了公司的名称，面试官会如何？

2. 了解企业的性质和背景

企业属于哪个行业？生产哪种产品？是国有还是民营的？是合资还是独资公司？企业文化是什么？每类企业都有着不同的特点，也有不同的人才需求，因此了解招聘企业的性质是求职者必须要做的功课。

3. 了解企业的经营情况

例如了解企业的规模、业绩、发展历史和前景，以及现阶段面临的困难和问题等。了解这些内容以后，应聘者可提前做好相关问答的准备。在面试中，可以告诉面试官自己对企业经营生产的一些看法和建议，以及如何成为企业有价值员工的计划。应聘者的看法和建议未必一定准确有用，但是有想法会思考，关心企业前途的员工肯定最受企业欢迎。



4. 了解企业的内部组织结构、人才结构、工作方式和一些岗位的职责

尤其是招聘岗位的工作职责，在面试时尽可能说出相关的信息以证明自己可以胜任这些职责。

（三）了解面试官

（1）最好能打听到面试官的姓名，以保证面试时能准确地说出。这样做会让面试官体会到你的细致和诚意，有了良好的开场，面试将会轻松顺利。

（2）要尽可能地了解面试官的性格、为人处世的方式、兴趣及爱好等，这样应聘者在面试中可以处于十分有利的地位。有策略地引导谈话向其关注的方面发展，促使他有赞同的感觉。但注意把握分寸，不要明显地一味迎合他。

（3）了解自己与面试官有没有共同之处。例如是否来自同一个地区？有没有共同认识的人？在面试中不着痕迹地提及，对于特别注重人情交往的国人是非常有效的。

三、面试设计与模拟演习

了解面试并收集招聘企业的信息之后，应聘者应该进入着手为面试表现进行设计并模拟面试的训练阶段。只有精心地准备和充分的训练才能让自己在面试前做到胸有成竹，轻装上阵。

（一）面试表现的设计

（1）为自己设计好针对性强的自我介绍，记住无论你在介绍自己的个人经历、社会实践，还是学习情况、兴趣爱好时都必须充分利用前期收集到的信息围绕企业的需求来进行，字里行间都不着痕迹地透露出让别人信服你是招聘岗位的最佳人选的信息。将自我介绍反复修改并背诵下来，保证面试时能自然流利地说出。

（2）对面试中可能会提及的问题进行估计并准备好答案，前面我们已经提到了面试中企业的目的，围绕这些目的来推断面试官可能会提的问题。罗列清楚，然后运用前期收集的信息设计自己独到的答案，记录下来并熟记于胸。

（二）模拟面试，战术上重视

仅仅背诵常见的问题和答案并不能快速提高你的应聘技巧，面试毕竟不是背诵而是交流。在面试的准备过程中模拟是非常有帮助的，在模拟的过程中可以寻求家人的协助，也可以邀请同样处于求职阶段的同学或朋友共同进行。但是在与同学模拟时，如果你们选择的是同一家企业，那么就有可能因为共同的练习而使两个人的许多观点相同。在实际面试时就不会给面试官独特的感觉了，所以最



好避免与到同一家企业应聘的同学共同练习。模拟可以按照以下步骤进行。

1. 熟悉和扮演角色

先让你的同伴熟悉你应聘企业和面试官的情况，帮助他成功地进入面试官的角色并能适当地发挥。扮演角色应该从入场和握手开始，完全仿真，允许你的同伴提一些你事先并没有准备的问题来锻炼你的灵活应变能力。

2. 分析提高

模拟面试完毕征求同伴的意见，询问自己的表现，共同分析成败，商议提高改进的办法。也可以用录像机记录模拟过程，事后播放。从中你就可以看到面试中自己的表现，一些细节的问题也将暴露无疑。

3. 互换角色

这一次由你自己来扮演面试官，通过扮演面试官会让你有不同的感受和思维方式，这样做的目的是让你换一个角度来审视自己的面试表现设计是否完善。同时用企业的角度来判断同学的表现，学习其长处，避免其不足。

4. 总结定稿，反复练习

根据前面的模拟把自己面试的方案定下来，有时间的时候反复练习，强化意识。争取在面试前把一些习惯性的毛病改掉，保证面试万无一失。

四、从头发武装到脚趾，注重面试的仪容仪表

虽然企业都强调不以貌取人，但在面试中得体的仪容仪表的作用是很微妙的，绝对是给应聘者加分的项目。当然注重仪表并不意味着一定能找到工作，但是邋遢必定是找不到好工作的，面试的着装要讲究干净、整齐、大方。

案例 【2-2-2】

小王学的是广告设计专业，一贯注重个性化的表现。在学校期间，常常因为穿着奇特，留长发并染发被老师责问，甚至为此受过警告处分。临近毕业，班级同学陆陆续续找到了工作单位离开了学校。在求职等待期间小王认为没有人再理会他的头发了，工作单位一般都不禁止员工染发，于是他到发廊染了一头金发。某广告公司到学校招聘设计人员，小王带着自己的毕业设计作品充满信心地参加了面试。没有想到，进入面试现场后面试官的第一个问题竟然是：“你们学校允许学生染发吗？”，为此，小王失去了一个工作的机会。



显然，仪容仪表是否得体不仅关系到能否给面试官留下一个良好的印象。对于学生，它还体现了你是否是一个遵守纪律的人。

（一）女士篇

1. 服装

一般情况下，女性面试时应为自己准备两套以上正规的套装以备应对不同性质招聘单位的面试，不能选择过于暴露或休闲的吊带衣、超短裙、露脐装和短裤等。着装的色彩应以深色为主，提倡黑色或灰色等。如果选择色彩跳跃的，服装也应以单色为主，不宜太过花里胡哨。作为中专毕业的学生，穿着有些学生气的服装是常理。选择的套装应该避免过于成熟，充分体现年龄的特点。如果没有条件为自己专门添置面试的衣服，那么也应该保证选择的衣服符合你应聘岗位的特点。如果招聘面试是在校园内进行，那么选择校服永远是最安全的。

2. 面试妆

面试妆以淡雅为宜，不能浓妆艳抹，过于娇娆。适当用些与自己皮肤颜色接近的粉底液使皮肤看起来清爽白皙，但注意不要忘记脖子；否则黑脖白脸是很失礼的事。眼部可以修饰一下眉毛和眼线，眼影不要涂得太浓。如果不擅长化妆，则一定要慎重使用眼影；否则会起到相反的效果。口红要选择与衣服搭配的颜色，干裂及脱皮的嘴唇应先涂抹一层润唇油再上唇彩，使唇色亮丽而有光泽。

3. 发型

发型对于一个人的整体感觉很重要，应根据自己的脸形来修饰头发，但注意发型应庄重大方。如果头发长度不超过肩部，梳理整齐即可；如果是长发，最好扎起来或者做成流行且职业的造型。特殊发型和眩目的颜色是不适合的，除非应聘的是艺术类或美容美发等相关职业。

4. 鞋子和袜子

面试时穿的鞋子不能样式奇特，鞋跟不宜过高，颜色与服装相配。选择的袜子也应该是不张扬的颜色，丝袜以肉色为宜。夏天最好不要穿凉鞋，更不宜将脚趾甲涂上颜色。

5. 装饰品

面试时佩戴首饰不宜过多，一定要避免珠光宝气，简单的项链和耳环足以对服饰起到点缀的作用。但应注意耳环应选择贴着耳朵的，否则会给人累赘的感觉。有一些职业，如餐厅服务员是不允许佩戴首饰的，应聘者应特别注意。手表不能



过于花哨，容易给人稚气的感觉。准备毕业的学生不应该戴首饰。

6. 香水

气味较淡的香水是可以使用的，在耳背及手腕处轻抹一些将给人以神清气爽的感觉，而过浓的香水作用适得其反。如果是夏天，使用香水更应该慎重。用一些止汗香露是有必要的，尤其对于出汗多体味重的人。

（二）男士篇

1. 服装

西装是永远的选择，颜色应该不张扬，深色为主，但尽量不穿黑色；衬衫最好是白色，柔和的其他颜色也可，但最好是浅蓝色和浅黄色，不宜穿条纹或有花纹的衬衫；领带颜色以低调的色调为主，图案越简单越好。中专刚毕业的学生由于年龄原因很少有人有西装和正式的衬衫。但作为应聘者，穿着正式一些的衣服告诉别人自己已经不是孩子了还是很重要的，至少不应该穿着球服或者短裤去面试。

2. 皮鞋

皮鞋应选择黑色，样式不能夸张。鞋底不要有铁皮，否则走路时太响很难听。面试前应仔细擦擦自己的鞋子，不应该穿着满是灰尘或泥浆的鞋走入面试现场。如果选择穿休闲裤，也应该穿相配的皮鞋。如果穿运动鞋，一定要事先刷干净。

3. 头发

男性的头发同样也应该根据脸型来梳理，面试前洗头让头发看起来干净整齐是非常重要的，长度应该以短或者中等为宜。如果你的头发总是不听话，那么使用一些发胶是必要的。要不然就干脆剪成平头，说不定反倒显得精神。除非是艺术家，否则不要留披肩的长头发或者染发。

4. 面部

男士不需要化妆，除非应聘的职位是演员，但是要保证仔细地刮过脸。满脸油光或者青春痘容易给人邋遢的感觉，所以在求职的日子里有必要护理好自己的面部。

5. 饰物

越来越多的男性把手表作为自己的饰物，但应注意颜色和款式都不应张扬；否则容易给人留下稚气或者轻浮的印象。除了手表以外，男性不应佩戴任何饰物，耳环或者项链都容易给人错觉。



6. 香水

男性不要使用香水；除非少量使用一些专门为男性设计的古龙水，这样会给人以清爽的感觉。对于出汗多体味重的男性，止汗香露同样也很重要。

想一想？

你平时的穿着打扮是否适合面试，为什么？

五、成功的面试礼仪

案例【2-2-3】

小丁很高兴进入了复试，在面试中他表现得很好。无论在自我介绍还是现场的考试，他都完成得不错。身为学校戏剧团的骨干，他还现场即兴表演了一个小品，赢得了面试官们的称赞。当他结束面试走出办公室时，门口的接待小姐告诉他：“你是今天表现最出色的一个。”他自己也以为稳操胜券了，但最后等来的结果却是不录用。他百思不得其解，忍不住打电话给那位接待小姐询问原因。小姐沉默了一会，告诉他：“其实招聘的面试官大多数对你都挺满意的，但是你败在细节上。公司认为作为销售人员，给客户的直观印象是非常重要的，但是你大大咧咧的表现实在没办法说服大家录用你。”

这个惨痛的教训让我们不得不感叹，细节也是我们在求职过程中应该留神的问题。

（一）进门的艺术

进门前确认自己的手机已经关机或调到了震动，应该记着，在敲门或者面试官叫你的名字的时候，你的面试就已经开始了。无论面试办公室的门是开着的，还是掩着的，在进门之前都必须敲门。敲门声音不能太大，否则容易让人觉得你很鲁莽；也不能太小，否则容易让人觉得进来的人是一个过于谨慎而胆小的人。

走入面试现场的时候，无论你有多紧张，都应该抬头挺胸收腹。步幅与平时一样，步速要适中，面带微笑地看着面试官从容地走到他的前面。

进屋后若发现面试官正在埋头书写对一个人的评价，或者几个面试官正在低声交流，请不要打扰，应自觉安静地站在门边等候；除非面试官示意你先坐下。进屋后就应该听从面试官的安排，不要东张西望，动手动脚或者中间插话。

（二）见面握手

许多人认为握手是无师自通的事，没有必要事先了解，所以很少人会做专门



的练习。然而，如何握住陌生人的手，怎样摇动，时间应该有多长恰恰是第一次通过接触传达信息的重要问题。有些外企把握手作为衡量一个人是否专业、自信，并且有礼貌的重要依据，坚定自信的握手能给面试官带来好感，让他觉得你是懂礼之人。

一般来说，入场后面试官没有起身的话就不必与之握手。通常情况下，应聘者应该等面试官主动伸出手来才能握手。当然，当面试官是男性，而应聘者是女性的话，通常会等应聘者先伸手；除此之外应聘者都不应采取主动。

握手时一般是握右手，除非对方先伸出左手。拇指和食指成V字形，伸出时手掌不能弯曲。握住对方三分之一到一半之间手掌较为合适，握得太少，让人觉得缺乏诚意。力度应适中，太柔弱会让人觉得你缺乏自信或者不够果断；太重则容易显得莽撞。握手摇动时是上下摇动，一般摇动两下就自然松开，力量从肘部发出而不是腕部；否则会弄痛对方。握手时应面带微笑正视对方，不要环顾左右，显得躲躲闪闪缺乏自信。

（三）递名片

有时候，面试官会给应聘者名片，记住用双手接。接过后应先阅读名片上的信息，然后在认真地放进自己的口袋或包中。如果应聘者为自己准备了名片，也可以递给面试官。考虑到对方阅读的方便，应先把名片调转180°再递给对方。

（四）寒暄

进入面试的办公室后或者握手或递名片之间应说句寒暄的话，例如“您好，我叫某某某，很高兴见到您”，“感谢您给我面试的机会，很高兴能见到您”等。

（五）站与坐

俗话说，站有站相，坐有坐相。如果面试的办公室并没有为应聘者准备座椅，意味着面试过程中你应该站着。站立时应该做到落落大方，不要紧张地握拳、不停地搓手或者下意识地弄自己的衣角或资料，可以自然把双手交握于前。男性还可以把手背在身后，说话的过程中可以伴有得体的手势，但不要挠头抓脸；女性双脚成丁字自然站立。男性则可以双脚分开大致与肩同宽，站立时应该挺胸收腹，不要晃动身体或在讲话的过程中东倒西歪。

如果面试办公室设有座椅，那么在面试官叫你坐下之前不能自己坐下；否则别人会认为你没有礼貌或者很傲慢。坐下后翘起二郎腿会显得你很散漫，但是坐得过于直板，小腿和身子，腰部和腹部都成90°并不见得好。女性通常应自然将脚交叉或者双腿一并侧斜，穿裙子时更应注意，双手交握放在大腿上；而男性双脚自然分开与肩同宽，双手自然平放在膝盖上方。最好不要靠在椅子上，坐满椅子的三分之二即可。



随身携带的包或者文件袋不要随意放置，如果站立，则背在肩上或者拿在手里；如果坐着，可以放在椅子边或者放在大腿上拿着。注意在讲话时不要摆弄拉链或者背带，这样效果不好。

（六）饮水

如果在面试时别人给你提供了一杯水，应该站起来接，同时表示感谢。一次性的水杯通常比较轻，水可能会很烫，拿的时候小心；否则会很狼狈。水杯放在离桌子边远一些的地方，喝不喝没关系，但要避免面试时由于专注不小心碰倒。喝水忌讳发出声音，这是国际礼仪常识。如果没有形成良好的习惯，容易使人反感。

（七）肢体语言

（1）时刻记得让面部挂上自信轻松的微笑，法国作家罗曼罗兰说：“面部表情是多少世纪培养成功的语言，是比嘴里讲得更复杂千百倍的语言。”应聘者应该时刻面带微笑，使对方产生亲切、友爱和满意的情绪，为交流创造良好的气氛。但是微笑不能伪装，应该有一点变化。思考时要严肃，倾听时要认真；高兴时要欣喜，要克服似是而非模糊不清的表情。

（2）要注意眼神的交流，面试时应聘者应该要注视着对方。通常应该看着对方的眼部，但是不要死盯着别人，要让对方从你的视线中感到你的真诚、友善、信任和尊重。如果面试官不止一个人，说话的时候你应该要经常用目光扫视一下其他人，以示尊重和平等。

（3）注意举手投足，说话时加适当的手势可以加强语气，但是动作不能夸张，可以在面试前练习一下。许多人在说话或者聆听时会折纸或者转笔，这样会很严肃。乱摸头发、耳朵或者捂着嘴笑都是紧张缺乏自信的信号，而且不要吸烟或嚼口香糖。

（八）语言交流

面试时说话语速和音量都应适中，语气不卑不亢。许多人误以为面试时自己多说一些才是最好的推销，所以往往抢着说话，甚至打断对方的讲话。这是没有礼貌的行为，并且会冒言多必失的危险。应该善于倾听面试官的讲话，面带微笑，不时点头赞许。面试官愿意多说，说明他对你感兴趣，愿意向你介绍情况。当遇到与对方有分歧时，应该记住面试不是争论的场合，应该避免争执。

（九）面试结束

面试结束时许多人都会有如释重负的感觉，有的甚至给人仓皇逃跑的感觉，给人的印象大打折扣。面试结束前应该用一些正面的语句来结束，可以告诉面试官，你比面试前对这个工作更有兴趣，也可以用“我不会让你们失望的”等类似的话来结束。当面试结束时，应该轻声起立，礼貌地与面试官致谢道别，然后轻



轻地将座椅放回原位。

案例 【2-2-4】

“天啊，我不知道该怎么形容我面试中的表现！”陈红在参加完面试后忍不住抱怨，“没想到面试官还会跟我握手，我不知道他发现我的手在抖没有。从走进办公室那一刻，我感觉自己像个傻瓜，连椅子都不知道怎么坐了。”但是陈红还是收到了录用的通知，出于好奇，到单位上班后她从人事处打听到了答案。即虽然陈红在面试中在礼仪方面有一些生硬，不完全符合要求。但可以看出她基本是一个懂礼貌的人，公司认为她其他方面都不错，可塑性较强，所以决定录用她。

在这个案例中，陈红是幸运的，遇到了宽容的面试官。陈红的表现这在中专刚毕业的学生的面试中是很常见的事，由于长期都把自己当成孩子，很少去关注成年人交往的细节，因而面试时往往会觉得不知所措。

想一想？

你平时有什么不好的行为习惯？班级里的其他同学呢？

六、面试 24 小时倒计时

离面试只有 24 小时之时，求职者应该继续做准备。并且调整心态，进行最后的冲刺。

(1) 面试前一天，为了避免迷路，应该先到面试地点去一次。了解前往的路线和大约需要的时间，要把路途中可能塞车的因素考虑进去，避免到时手忙脚乱。

(2) 出发前再检查一次需要携带的材料和物品，面试需要携带简历、各种证书的原件及身份证。如果你有某人的推荐信，或者平时的一些作品也应该带上，注意要带两支笔和一个记录本以便记录面试中的信息。此外，还应带些个人用品，如手表、面巾纸、梳子和镜子等，以保证提前到达面试地点后，可以再次修饰一下在路途中被破坏了的装扮。睡前把所有的东西集中装好袋，放在显眼的地方。这样出门前就不会手忙脚乱，丢三落四了。

(3) 面试前夜应保证不熬夜，不喝酒，正常作息，保证充足的睡眠，只有这样才能看起来精神焕发。

(4) 睡觉前再把准备的个人材料看一遍，并且再进行一次模拟面试。大声说出你的自我介绍，以及为什么你是公司招聘职位的最佳人选。把要点记录在卡片上，以便在面试等待时可以温习。



(5) 出门前洗个澡可以让你神清气爽,面试前一餐注意吃一些清淡的食品。不要吃辛辣或者气味重的食物,避免突然拉肚子或者口气不好。餐后应该漱口或刷牙,不要吃得太饱,以免面试时忍不住打嗝。

(6) 至少提前半小时到达面试地点,首先到卫生间检查一下自己的仪表有没有因为路途的奔波而破坏。洗洗手,保证握手时不给人不干净或汗湿湿的感觉。用随身携带的面巾纸擦擦脸,用梳子重新梳梳头。再擦掉鞋上的灰尘,不要油光满面或者灰头土脸地进入面试现场。然后到等待地点坐下来,默默温习一下自己要讲的内容。让自己的情绪平定下来,等待进入面试。

综合运用

(1) 假设上汽通用五菱公司即将面试招聘装配钳工、电焊工和文秘等人员,请通过各种途径收集公司的信息,做好面试前的准备。

(2) 根据自己应聘的岗位,为自己做一次形象设计。

第三节 面试的艺术

引例

“我没想到我会被录用。”王强在参加完广州某港资公司在学校的面试后说到。是的,谁也没想到在面试的过程中,严厉的中年女面试官居然对一个中专毕业生提出了这样的问题:“你有女朋友吗?如果你到广州工作,她同意吗?”谁都知道中专生谈恋爱是被禁止的,可王强居然在毫无准备之下回答:“有啊,她不同意。”坐在一旁观看的老师直摇头,王强清醒过来,想到老师平时给大家做的问答训练,心想这下完了。“那你为什么还选择我们公司?”王强看着女面试官试图挽回,于是诚恳地说:“我妈妈说应该去,妈妈比我们有社会经验,我听她的。毕竟现在应该以事业为主,如果女朋友想不开就算了。我听妈妈的,妈妈只有一个。”

显然,王强的挽回是成功的,他抓住了中年女性的心理,因为说不定她也有一个这个年龄正在谈恋爱的孩子。

一、面试的技巧

面试无疑是激烈、紧张,并且充满挑战的,无论应聘者在实现做了多少准备,面试中都会有意想不到的事情发生。了解面试的技巧并加以运用,会让你的面试更加顺利。



（一）说话的技巧

在面试的谈话中，由于面对的是决定自己成败的陌生人，周围还有强手如云的竞争者，很多人不知道如何启齿而坐失良机。掌握一些面试的技巧对求职者来说是必不可少的。

1. 开口前明白说话间应传递的信息。

应聘者应该时刻记住，无论说什么，都必须向面试官透露以下信息。

（1）你是该企业未来有利的资产而非包袱，你拥有帮助企业解决问题的能力。

（2）你有着明确的人生目标和强烈的工作意愿。

（3）你善于与人沟通，有团队合作的能力和较好的人际关系。

（4）你诚实正直，值得信赖。

2. 三思而后行，开口前先想好自己要说什么

面试官的策略就是让应聘者多说，目的是了解面试简历中没有提供的信息。俗话说言多必失，因此应聘者在开口前一定要在脑子里快速地思考一下再说出来。同时把握原则，该说的就说，不要求说的不要画蛇添足免生事端。想在短时间内让面试官都了解自己是不可可能，也不可取的。

3. 突出重点，简捷明了

对于面试官提出的问题，回答时应把握重点、简捷明了、条理清楚，并且有理有据，不能简单到只用“是”或者“不是”来回答。通常回答问题要采取演绎法，结论在前。然后逐一论证，论据的要点不要超过三个。这样能体现你思路清晰，如果万一面试官中途打断你的讲话，你也已经把想表达的观点说完了，切忌漫无边际的海谈。

4. 确认所提的问题，切忌答非所问，不知所云

面试时如果对面试官提出的问题一时摸不着边际，可请对方重复一遍，也可以说：“对不起，我想您的意思是……对吗？”一定要搞清楚问题的重点。当然，面试中有些紧张是不可避免的，坦率并谦虚地告诉对方“对不起，我有点紧张”是可行的。对自己不会有消极的影响，反而能体现你诚实与坦率。在弄清楚问题后，你的回答才能有的放矢。

5. 形成自己的风格和见解

在一次招聘中，面试官面对众多的应聘者，提出的问题肯定会有很多重复。



他们自己都不知道提了多少次同一个问题，也不知道听了多少遍相同的答案。因此，面试官会有枯燥并乏味的感觉，只有独到的见解和有特色的回答才会引起对方的注意。记住不要模仿别人，人云亦云。

6. 恰当地谈论自己

面试时谈论自己是很正常的，但切记不要谈得太多。招聘面谈的技巧之一就是要让对方意识，谈话时论及自己适可而止。话题应该更多地围绕企业，以面试官为中心来开展。这样对方会感受到你的尊重，受到你的重视。当观点与面试官相同时可以用“我也……”这样的句子来表示认同，只要你赞同对方，就可以获得别人的好感；否则很容易给人留下骄傲自大的印象。

7. 勿逞强好胜

当在面试中出现观点上的分歧，切记不要逞强好胜争论不休。面试场不是战场，面试官不是敌人或者对手。应该学会聆听不同的声音，微笑地看着对方，尽快结束这个话题。如果面试官误解了你的意思，不能鲁莽地说：“你没听懂我的话。”或者说：“我不是那个意思”，应该委婉地请求：“我想解释一下刚才说的话。”

8. 巧妙地提出反对意见

有时你不得不表达你的反对意见，那么记住要先对面试官的观点表示赞同后再提出自己不同的看法。这样可以减轻冲突，甚至让对方轻易接受你的观点。在表达观点前可以说：“我的看法可能不大周全，也可能有错。”等类似的话，为自己留下余地。

9. 诚实为本

在谈话中应尽量给人以诚实的印象，回答问题切忌躲躲闪闪，不要虚伪地一味迎合对方。对于面试中回答不出的问题，应坦率地承认，并告诉对方：“以后我会加强这方面的学习。”不能不懂装懂。

10. 稳定情绪，表达流利，吐字清晰

语言表达能力是企业非常看重的问题，克服胆怯紧张的情绪，流利地说出自己的观点。保证声音洪亮，吐字清楚，语速适中也是取得成功的关键。

（二）灵活应对

1. 应对不同的面试官

前面提到，面试是对应聘者的考核，但最终的判断是由人做出的，因此未必客观准确。了解面试官，在言谈中尽量赢取他的认同非常重要。



有些面试官的提问非常尖锐，对于应聘者的回答有时表现出轻视的态度。让不少应聘者觉得无从应对，甚至觉得尴尬。只要明白，面试官可能在考验你的应变能力和胸襟，你就不会觉得难受了。此时不要忘记继续保持谦虚诚实的风范，不要被他人干扰了你的心情，按照你事先准备的继续进行就可以了。

有些面试官看起来热情有余，无论语言上还是行为上到让你感到意外。他总是夸奖你，而且表现出很谦虚的样子。你不要被此迷惑而放松了警惕，变得狂妄自大。这一类的面试官通常有着非凡的洞察力，故意营造出轻松的氛围让你在放松中暴露出自己全部真实的一面。

有些面试官一直都是面无表情的，他们不是过于专业，就是早已习惯了这一类的招聘面试，已经没什么热情了。对于这一类的面试官，应该注意寻找他感兴趣的话题。当你在谈话的过程中，如果他突然抬起头看着你或者突然停下手中的笔，那么就到了你表现的时候了。抓住这个难得的时机，使他认同你。

还有一些面试官喜欢侃侃而谈，很少给机会给应聘者表达观点，那么你应该认真地倾听。并且不时表示赞许，体现出谦虚明理的样子。轮到你发表看法时，尽量简短，注意观点尽量不要与他有所分歧。

不论是什么类型的面试官，记住他们是为招聘人才才来到面试现场的，绝对不是为为难应聘者而来。大多数的都是为了对你形成全面准确的认识，因此要时刻保持冷静，不能因为面试官的言行而干扰了自己的心情。

2. 提防面试中的陷阱

案例 【2-3-1】

韦娟参加了某个知名企业的面试，她提前来到了等待面试的会议室。让她惊讶的是，这里根本没有想象中大公司井井有条的场景，会议室里只有一个公司的接待员，忙碌地在整理应聘者的资料。其余都是等待面试的人，喝水需要自己倒。大多数的人都三三两两的聚在一起喝水聊着天，有的男性默默地坐着吸烟，等待接待员叫到自己的名字。会议桌子上散落着空纸杯，接待员办公桌的附近散落着一堆废纸。唉，看来这家公司大概也是名声在外而已，韦娟心里不免有些失望。还有十个人才轮到韦娟，她放下包，下意识地吧会议桌上的空杯子收拾好放进了垃圾箱，顺便帮接待员拾起了地上的纸张。然后默默地坐下来，拿出准备好的资料准备再温习一遍。这时，从会议室的内间走出来一位中年女性，她径直走到韦娟面前说：“小姐，请把你的简历给我。如果没什么大的问题，你被录用了。”韦娟在众人诧异的眼光中完成了她的面试。



想一想?

韦娟参加面试了吗? 那位中年女性为什么说韦娟通过了面试?

面试中许多不经意的环节说不定就是面试官故意设下的圈套, 目的在于考察应聘者的观察能力和基本素质。所以应时刻记住, 从走进公司的大门开始, 实际上已经进入面试了。可能在你毫无察觉的时候, 你已经失去了成功的机会。故意洒落在地上的文件和笔, 热情递过来的香烟, 假装丢三落四的面试官等, 都可能是你的试题。

二、短兵交接, 面试的问与答

面试前, 面试官对应聘者的印象只是简历中写在纸上的一点点。面试中, 通过提问交流, 面试官逐渐了解应聘者的能力、性格, 以及处事方式等方面的信息。诚实巧妙地回答这些问题, 是应聘者步向成功的关键。以下这些是最常见的问题:

1. 请简单介绍一下你自己。

分析: 这个问题经常作为第一个问题提出, 这是为了对应聘者有个大致的了解, 通常后面的交流会围绕你对这个问题的回答展开。

解答: 自我介绍不宜过长, 控制在一两分钟较为合适。因此必须突出重点, 不要什么都想说, 这样别人什么印象也没留下。根据公司和应聘岗位的特点, 突出你在这方面的优点即可。

例如: 你应聘的是钳工, 那么你应该把重点放在技能方面的学习情况, 取得何种中职业资格证书, 以及曾经获得过什么技能比赛的奖励。根据钳工工作的特点, 还要让对方知道你是一个勤劳肯干, 做事严谨的人。

2. 你觉得最大的缺点是什么?

分析: 听到这个问题你不用觉得尴尬, 人无完人, 有缺点是很正常的。面试官问你这个问题最主要是看你对自己是否了解, 有无自知之明, 并且是否坦诚, 能直面缺点的人是值得尊敬的。

解答: 回答“没什么大的缺点”是不明智的, 说明你是个狂妄的人。当然, 也不能把自己致命的弱点暴露在面试官面前, 那无疑是自绝后路。要诚恳地说出自己的缺点, 但在面试官听起来觉得无伤大雅, 又像是优点。但注意分寸, 否则你的小聪明会给人留下滑头的印象。

例如: “我脾气太急了”, 具体表现在做事情总喜欢一口气做完, 不喜欢拖拉。对于磨洋工的, 总是不给面子责怪别人。这些听起来让人觉得可以理解, 给人以



雷厉风行的印象。如果应聘的职位是会计，你不防说“我太内向了，人多了就不爱讲话”。大家都知道，会计内向不是缺点。

3. 你有什么业余爱好？

分析：面试官想通过这个问题了解你的生活习惯等。

解答：不能说自己没有爱好，也不能说一些乏味的庸俗的爱好。可以根据应聘岗位的特点选择说出几个爱好，展现你在这个职业的性格特点。

例如：如果你应聘的是秘书，那么你可以说你爱好书法和阅读；如果应聘的是技术工人，你可以说你爱好修理小家电等。

4. 你对我们公司了解多少？

分析：面试官通过这个问题了解你应聘的诚意。

解答：运用你前期做的准备好好发挥，展现你的诚意及独到的见解。让对方信服，你是这个岗位的最佳人选。

5. 你为什么对这个工作感兴趣？

分析：面试官希望知道你对这个职位了解多少，你是否适合。

解答：尽管许多人会因为薪金去应聘一份工作，但这样的回答肯定是不行的。也不能简单地说选择这个工作是为了学习，公司是不希望花钱去帮助你成熟，要告诉面试官你的能力适合这份工作。

例如：“销售是富有挑战性的工作，需要有很好的交际能力和推销技巧。我性格外向，人缘好，而且有较强的说服力。”

6. 我们为什么要选择你？

分析：通过这个问题，面试官想知道你是否自信，同时也可以通过你的回答进一步了解你的个性。

解答：回答时要充满自信地展现自己的优点，可以列举一些过去成功的经历。但要注意把握分寸，要体现对其他应聘者的尊重。尤其不可随意抬高自己贬低别人，不能让人感觉你是一个狂妄的人。

例如：“我曾经利用假期在同行业的一家公司工作过，取得了较好的业绩并得到了同事们的认可。相信与同期毕业的应聘者相比，我可能拥有更多的实践经验；与经验丰富的应聘者相比，可能我的年轻使我拥有更多的精力和工作热情，更具可塑性。”



7. 你以后会继续深造吗？

分析：这个问题旨在考察你对自己的人生有无进一步的规划，一般企业是很矛盾的。既希望自己的员工能不断学习进步，又担心为此流失一个在工作上已经逐渐成熟的员工。

解答：回答这个问题一定要小心，说不打算深造，表明你是一个安于现状不思进取的人；如果做肯定回答，那么你应该进一步说服面试官你不会为此影响公司的工作。

例如：“如果在工作中，我发现自己离工作的要求还有一定差距，我会选择继续深造。现在学习的方式有很多种，我会选择利用业余时间学习，不会放弃工作。毕竟，实际工作给我的收获和启示是理论知识无法提供的。”

8. 如果我录用你，你将怎样开展工作？

分析：这个问题在考察你对应聘的职位了解多少，同时查看你是否有独到的见解和能力来胜任这份工作。

解答：如果你事先对应聘职位有了很好的了解，也不能把回答说得太肯定。因为毕竟你还没有深入企业做进一步的调查，你设计的方案还只是纸上谈兵，谦虚地把你准备好的方案说出来是最好的态度。如果没有十足的把握，不如采取迂回的方式来回答。

例如：“首先我会听从领导的指示和要求，然后尽快熟悉有关工作，接下来再制定一份工作计划给领导审批。”

9. 你如何评价你以前的上级（学校/班主任）？

分析：其实面试官并不关心你曾经的上级是一个什么样的人，他在考察你为人处世的方式。

解答：如果你以为你正好可以借此机会把你原来的上级好好数落一番，你就大错特错了，任何一个听完你的批评的人都会好奇“不知道以后他在背后会怎样议论我们公司和我？”所以不管你与原来的上级之间关系如何，你都应该客观中肯地评价别人，尽量不要暴露个人的喜好。

例如：哪怕你对原来的上级的工作方式不满，你也应该说：“工作上他雷厉风行，对我们要求很严，是一个有魄力的人。其他不是很了解，因为下班后我们很少接触。”

10. 与领导意见不一致你会怎么办？

分析：很显然，这个问题在考察你的沟通能力和处事方式。



解答：如果一味地体现你服从的一面，别人会认为你唯唯诺诺没有主见。但是个性太强不听指挥的人，也不是公司欢迎的人，毕竟企业强调的是团队的合作。

例如：如果面试官是中层领导，你可以说：“我会给上级必要的提醒，如果还是有分歧，应该服从上级的指示。”如果面试官是高层领导，你可以说：“对于涉及公司利益的原则性的问题，如果建议得不到采纳，我希望能向更高层的领导反映。”

11. 如果把你派到外地的分公司工作你愿意吗？

分析：这并不意味着真的要这样分配工作，如果是分公司需要人手，在招聘广告中会讲清楚。当然，不排除以后也会有这样的工作调整。面试官的主要目的实际上是在考察你是否服从公司分配。

解答：不管你是否真的愿意到外地工作，面试时应该给予肯定的答复。因为万一面试官只是考验你，你不至于落入圈套。实际上，作为公司的一员，挑选工作地点和和岗位都是不可取的。

例如：“当然可以，我想对于刚进入公司的员工，在哪儿都可以学习提高，都可以为公司做出贡献，我相信公司会根据我的能力给我恰当的安排。”

12. 你还在应聘其他公司吗？进行得怎样？

分析：面试官希望通过这个问题了解你对公司的热忱是否如你前面所说的那样。

解答：哪怕你实际上正在马不停蹄地参加若干家企业的面试，你也不能说出来，三心二意会让面试官收回对你的好感。但作为应届毕业生，如果你只承认参加了这一家企业的面试，别人会知道你在撒谎，因此把握好说话的分寸很重要。

例如：“因为临近毕业，所以也向一些同类公司投递了简历，毕竟贵公司在同行中是其他公司望尘莫及的。我不知道我的竞争对手情况如何，没想到我能得到这次面试，这是我最大的荣幸，能到贵公司工作是我最大的心愿。”

13. 你有什么问题要问的吗？

分析：这个问题意味着面试即将结束。

解答：好好利用这个机会主动出击肯定能在最后的关头为自己再加几分，把事先准备好的问题提出来，让面试官惊讶于你的专业知识，从而为你增色不少。记住无论你有什么想问“我的工资将有多少？”你也得忍着，因为这个敏感的问题在还没有聘用意向时提出总显得为时过早。而且这个问题提的人肯定很多，面试官说不定已经厌倦了。

例如：为了体现你勤奋好学，你可以问：“我想知道公司平时是否会提供一些



业务培训？”也可以问：“您觉得在我正式上岗前，我应该加强一下哪方面的学习？”

想一想？

除了这些问题，面试者还有可能对什么问题感兴趣？

三、影响面试成功的因素知多少

影响面试成功的因素有些是无法控制的，例如公司内部人员结构调整或者申请该职位的人太多等。而许多导致失败的因素都是可以避免的，事先了解这些可以控制的影响成功的因素，就可以在面试中尽量避免。

- (1) 糟糕的个人形象，让人误以为你对这次面试根本不重视。
- (2) 傲慢自负的表现，目空一切，不知天高地厚的态度。
- (3) 急问待遇，让人心生反感。
- (4) 缺乏自信，不敢表达自己的见解。
- (5) 缺乏热情，表现被动
- (6) 过于紧张，难以放松。
- (7) 计较过多，不服从分配。
- (8) 见解偏激，缺乏容忍。
- (9) 过于油滑，与面试官瞎套近乎。
- (10) 不诚实，回答问题明显有保留。
- (11) 缺乏明确的职业目标，没有规划。
- (12) 学习成绩太差，在学校表现也不好。
- (13) 透露出不会安于在这个岗位上长久工作的意愿。
- (14) 不善于打破沉默。
- (15) 慷慨陈词却没有逻辑性。
- (16) 热情过度，提问超出范围。
- (17) 过分强调有熟人。
- (18) 随意贬低前同事或领导。
- (19) 缺乏礼貌，举止不当。
- (20) 迟到。



四、面试结束，应聘未完

案例 【2-3-2】

小刚应聘某电脑公司技术人员一职，初试通过了，但在面试中却被淘汰了。

小刚主动打电话到公司询问自己被淘汰的原因，知道自己在面试中被认为专业知识还不够扎实。他知道，那是因为自己太紧张所致。回到学校，他调整好自己的心态，提笔给负责面试的人事主管写了一封短信：

“感谢您给了我一次面试的机会，虽然我没有成功地获得职位，但是通过面试我学习到了很多东西，也了解到了自己的不足。能到贵公司工作是我向往已久的事，您在面试时对公司未来规划的介绍让我印象深刻，倍受鼓舞。我一定会坚持努力学习，希望能尽快达到贵公司的用人标准，争取加入公司。期待着下一次面试时能再次得到您的指导。”

这封信改变了小刚的命运。两周后，他接到了公司的录取通知。

面试结束后并不代表应聘者就可以休息了，写一封感谢信会让面试官对你的看法不同。同时与招聘单位或面试官保持联系是非常有必要的，但是要把握如下几个原则。

- (1) 要控制好询问的频率，不要过于频繁，不要让人厌烦。
- (2) 联系时适当地表示出你对这份工作的向往和热情会让你比其他应聘者更胜一筹，但不要重复地诉说应该聘用你的理由。这样会显得你很啰嗦，很脆弱。
- (3) 记住联系时不要开门见山地询问面试结果，每次都应该先聊一些面试官也非常关心的话题。
- (4) 如果没有被录用，也应该继续保持联系，建立起长久的关系。当公司有职位空缺时，谁也不会拒绝一个有恒心的人。

五、集体面试的技巧

除非是在招聘大批普通员工时为了节约时间，否则招聘单位采用集体面试的形式通常都是为了考察应聘者的沟通能力、反应能力、把握环境的能力和组织能力。在集体面试中往往会要求应聘者进行小组讨论，招聘者根据应聘者不同环节的表现，挑选出少数人进入招聘的下一个环节。为了不让自己的光芒被遮掩，从众多的组员中胜出，此时应聘者应该注意：

- (1) 仔细观察小组内的成员，迅速估计出他们各自的特点，分析自己的水平在小组中的排名。想好在讨论中如何扬长避短，发挥自己的特长。
- (2) 在讨论中善于聆听，不要随便打断别人的讲话，时刻保持礼貌及合作的态度。不要把自己的观点强加给组员，对于不同的观点要表示尊重，时刻体现出你的团队合作精神。
- (3) 当轮到你发言时，观点要新颖并有个性，不能人云亦云。



(4) 恰当地表现出你的领导才能，在讨论中很好地把握讨论的进度并加以引导，但不能有任何压制别人的行为。

六、电话面试的技巧

电话面试往往在招聘单位决定是否安排面谈前进行，目的是进一步确认简历中的信息，对一些问题进行沟通。如果应聘者与招聘单位距离太远，也会通过电话进行面试。与一般的面试一样，应聘者要做好充分的准备，回答问题时也要遵循同样的技巧。但是由于通过电话这种特殊的形式进行交谈，所以应聘者应特别注意如下问题。

(1) 与招聘单位约好电话联系后，要保持电话的通畅。如果你的电话总是占线或者关机，没有人会有耐心而不停地拨打你的电话。

(2) 如果确定好了通话时间，那么就应该有条件保证通话时的环境。应该选择安静，不受打扰的地方进行电话面试。如果电话是在没有准备的情况下打过来的，应尽快寻找一个安静的地方接听，并对面试官的等待表示歉意。

(3) 无论有多么期待，也应等电话响了两三声后再接，以免让人感觉到你的迫不及待。

(4) 接电话前应准备好记录本和笔，以备记录重要的信息。

(5) 接听电话时要有礼貌，问好后主动自我介绍。当对方说出自己的姓名时，应记录下来，以后可以直接找他。

(6) 嘴巴不要离听筒太近，让对方听到你呼吸的气流声是很失礼的事情。

(7) 要保持高度的注意力，不要輕易被身旁的事干扰，保证不要漏听或者听错。

(8) 当因信号不清没有听清楚对方的话时，应礼貌地请对方重复一遍，不能靠猜测来判断。

(9) 除非极其必要，否则不要打断对方的话。

(10) 通话结束后要等对方先挂断电话。

综合运用

(1) 根据自己的专业和毕业后可能应聘的职位，进行自我介绍。

(2) 重新看一遍第二大点中罗列的问题，思考一下你如何回答。



第三章 良好的开始是成功的一半

——适应社会，走向成功

学习目标

- ★ 正确认识社会，尽快实现角色转换。
- ★ 学会处理就业初期常见的错位心理。
- ★ 学会塑造良好的形象，搞好人际关系。

告别校园，步入社会，是中职学校学生人生历程的一次重大转折。顺利渡过转折点，是实现职业理想的基石。适应新的工作、生活和环境，成功地开始职业生涯，在社会大舞台上锻炼成才，是每一位毕业生不可回避而亟待解决的重大课题。

第一节 笑迎职业生涯

引例

李克和张阳是某中职学校的学生，也是好朋友。他们入学前就在同一个中学学习，入学后又同学一个专业——数控技术应用。李克长得帅气大方、性格开朗，善于应酬。来到学校后通过竞选，很快脱颖而出，进入了学生会工作并担任学生会副主席的职务。张阳同学性格相对内向、学习勤勤恳恳、做事踏实认真。

他们毕业后与三十多个同学应聘到广东一家著名的机械企业工作，到企业后，根据他们所学的专业都被分配在生产的第一线操作数控车床。三个月后，公司由于岗位需要并基于在工作中的表现，对他们这一批的部分同学进行了岗位调整，一些表现较好的将调整到生产部当文员或品管员。大家都以为李克一定能够进生产部，至少可以当一个品管员，因为他和公司上下的同事人缘最好。可是大家都没有想到的是张阳却是进入生产部的唯一人选，而李克连品管员也没有当上。李

克因为这次调整没有入选，便递交了辞职报告。尽管公司的主管领导百般挽留，但一个星期后他还是离开了公司。

公司的领导后来告诉他们学校的老师说，其实李克同学是一个很有才华的学生，是一位很优秀的管理后备人才，不过他没有把自己的角色转换好。如果他能正确地认识自己，踏踏实实地做好每一份工作，熟悉生产线的每一个环节，那么他是很有前途的。如果他不走，公司迟早会用他的。每个新员工都在同一起跑线上，只有努力工作，才会有机会，“是金子，总会闪光的”！李克急于求成了。张阳则很快就进入了角色，而且三个月来的产品合格率是这批同学中最高的。做事踏实，任劳任怨，并且能在生产过程中对不合理的设计和生產流程提出自己见解和修正意见。所以在这次调整中他能脱颖而出，而企业正需要这样的人才！

从上面的案例中，可以看到从学生时代过渡到有报酬的工作状态，实际上开始了一个人的职业生涯，是人的一生中一个新的阶段的开始。“怎样认识外面的世界，适应用人单位需要，尽快实现角色转换”，是中职校毕业生们面对的一个实际而又紧迫的问题。

一、正视现实，正确认识社会

中职校毕业生跨入社会后，由学生变为员工，由消费者变为劳动者。角色变化了，即学习、生活、工作方式、习惯，以及社会交往等方面已发生了不以自己意志为转移的实质性的变化。

（一）任务不同

学习是中职校学生在校期间的首要任务和主要活动，在教师指导下他们自觉地领会和掌握基本文化知识和基本技能，养成良好思想品德，锻炼和培养自身的能力，这是中职校学生知识能力的储备期。走上工作岗位后，中职校学生的“社会角色”发生了变化，即以社会成员的身份从事着各自不同的社会活动。此时此刻，他们已由适应性的学习转向创造性的工作，由校园的生活空间、单一的人生环境趋向于复杂的经济环境和独立的人格氛围。并且为生存而努力工作，为发展而奋斗。在诚实的劳动和勤奋的社会实践中，追求和实现着自己的人生价值。

（二）工作和生活方式不同

中职校毕业生走上工作岗位以后，社会角色的转换带来了工作和生活方式的改变。作息方式改变了，生活节奏改变了，劳动强度改变了。从学生群体迈向社会成员群体，由依赖型消费者变为独立自主型的劳动者。社会地位的转变，要求



第三章 良好的开始是成功的一半——适应社会，走向成功

毕业生们工作和生活方式自立化及自主化，具有社会责任感，并且具有务实的生活态度、实际的消费行为、明确的时间支配和严谨的工作作风。

（三）人际关系不同

社会生活中的人际交往与学校生活中的人际关系差异很大，交往对象在文化程度、年龄性别、工作性质及生活区域等方面都发生了新的变化。社会交往要比校园内的人际交往复杂得多，校园内的人际交往只是同学之间及师生之间的交往，是单纯且无附加条件的。正式和非正式的、上级和下级的、同事和同事的、年长和年青的，以及男的和女的，构成了社会人际关系复杂网络。因此，毕业生应用心观察、研究和掌握人际交往的规律、原则和技巧，尽快适应新的人际关系，扮演好自己的“社会角色”。

案例 【3-1-1】

中职校毕业生小王，在临毕业前被一家大型的企业录用。可是到岗不到一个月，她就因不能适应企业而被辞退。问其原因，小王说在学校时很单纯。每天三点一线，交往的只是老师和同学。而且老师的关爱和同学的理解和帮助，让自己觉得很安全也很开心，也很幸福。可一到企业，面对的都是陌生人、陌生的环境，以及单调的“流水线”式的工作。她感到很不适应，也很孤独，经常失眠，上班也无精打采。

从这个案例我们可以看出，在这个社会角色转变的过程中，毕业生应对角色转换所导致的工作和生活方式，以及人际关系等的变化有充分的认识，正视现实并设法尽快适应。

二、调整心理，尽快实现角色转换

中职校毕业生应该认识到步入社会的地位和角色的变化，主动地调整心理，适应用人单位的环境，实现角色的转换。

（一）树立正确的自我意识，解决角色转换的心理矛盾

毕业生大多是怀着较高的期望值和良好的自我感觉步入社会的，但是在工作过程中，由于自身素质及社会环境等原因，需要没有得到满足或没有完全得到满足，在心理上会产生失落感。这时毕业生应注意调整并改善自己的心理状况，使自己顺利地融入新环境。尽管目前中职校就业形势“风景独好”，但也应认识到第一个职业是告别校园、走向社会的第一次尝试，是开始成功事业的起点。这样才



能解决角色转换带来的心理矛盾，并以乐观向上的姿态走进职业生涯。

（二）不轻易放弃，培养良好的职业心理

较多毕业生在就业初期面临着一个突出问题就是职业适应，即是否具备所从事的职业所要求的知识、能力及个性心理特征，以及对所从事的职业感兴趣，是影响职业适应性的两个因素。

中职校毕业生受过专门的职业教育，如果所从事的工作与专业相符，则很容易进入角色；如果不相符，就应当培养职业工作兴趣，调整职业心理。先生存，后发展嘛！将来如果换了新的工作，那么这个时期的职业适应尝试也将是职业生涯的一笔宝贵财富啊。

（三）正视现实，树立良好的劳动心理

参加工作后，劳动成为人生的主旋律，而不再是学生时代的学习，它是毕业生取得成人地位的主要标志。劳动成就很大程度上影响着一个人的社会地位和受人尊重的程度，事业是通过辛勤的劳动来成就的。人生价值也是通过辛勤劳动来实现的，这就是工作的社会意义。

只有理解了工作的社会意义，才会理解到工作不仅是谋生的需要，还是实现社会价值的手段，才会理解工作带来的社会声望和人们的尊重。这样在工作中将会不管劳动是简单或复杂、单调或多彩，都能感受到一种创造的喜悦，心理上能处于积极状态。

（四）认识角色差异，培养良好的道德心理

尽管中职校毕业生在校期间有遵纪守法的习惯，但走上工作岗位后，因缺乏专门而严格的社会行为规范和职业道德训练，当感到工作不顺心和不被社会理解时，可能会出现闹情绪、不安心和见异思迁等种种不良情绪反应，甚至会出现抵触情绪，以及违反职业纪律的行为。这些问题主要是由于社会角色转变后，道德心理不完善所造成的。

因此中职校学生毕业前后都要了解和掌握社会公德和职业道德，树立高尚的道德风尚和行为规范，学会处理各种关系，促使道德心理发展，做一个有道德、有纪律的劳动者。

案例 【3-1-2】

毕业生小萌毕业后来到一家中型企业工作，在同学中，她算是出来较早的一个。刚来那几天，充满着好奇，充满着骄傲。可是没几天，就开始不喜欢这个企业了。觉得与自己理想中的企业相差太远，好多事情都与自己设想的不一样。劳



第三章 良好的开始是成功的一半——适应社会，走向成功

动强度大，而且劳动纪律抓得又太严，自己觉得很不舒服。于是心态变坏，感到不愉快。与一个同来的同学常发牢骚，说在这个企业干的真没意思，不如出去自己再找个更理想的企业！于是，她没办任何手续就擅自离厂，后被企业列入了“黑名单”（今后，不能进入这一集团公司）。而且当她再次在求职大军中奔波了三个月，还没找到理想的企业的时候，她心中才感到非常后悔。心想如果能有一个企业接纳自己，一定要珍惜机会，接受教训，好好努力工作。

从以上两个案例可看出，对于刚步入社会的中职校毕业生来说，最重要的是要正确认识角色改变后发生的变化。调整心理，尽快实现角色转换，以适应社会，迈出职业生涯成功的第一步。

三、赢得信任，顺利渡过试用期

毕业生想找到理想的工作，用人单位也想招到合适的员工。人职匹配，实现最佳配置，产生最佳效益，是时下用人单位的追求，因此大多数用人单位在用工时设有试用期。那么毕业生如何赢得单位信任，顺利渡过试用期呢？

（一）树立良好的形象，赢得感情分

人性的一个明显弱点就是第一印象心理，人往往习惯于把对人和事的部分了解当做全部印象，把开始的了解当做最终的评价，即以偏概全。这种心理是有负面影响的，但是毕业生把握得好，也有助于树立良好的形象，赢得用人单位的青睐。

1. 礼貌待人

毕业生作为新人，初来乍到，平时在与领导和同事接触时要多尊重对方。热情友好，文明礼貌。如见面时主动打招呼，嘴巴甜点，主动帮忙，并且手脚要勤快点等。

2. 主动工作

试用期间，因刚走上工作岗位，毕业生对业务将有一个熟悉期。此期间应主动工作，乐于接受任务，认真负责，不怕苦不怕累不怕脏，团结协作，表现出积极的劳动态度。因为现在用人单位考察员工时更注重情商，而不是智商，“态度决定一切”说的正是此理。



案例 【3-1-3】

某中职校于 2002 年推荐了几十名毕业生到广东中山市某空调制造公司工作,试用期满后,大部分同学提拔,有的做基层干部,有的到科室做文员……。该校跟踪调查得知这批同学进厂后,很有礼貌,得到了企业领导的好评。说这些同学综合素质较高。所以公司要培养他们成为基层干部,为公司进一步发展储备人才。

想一想

这些同学成功的原因是什么?

(二) 主动学习,提高素质能力,以实力胜出

在试用期仅凭感情分是不够的,除了有好的形象外,还应有做事的能力,能胜任工作,因此毕业生应主动学习业务知识和岗位工作所需的专业知识。

1. 虚心学习,熟悉业务

因在校期间的实习、训练与实际操作劳动是有差别的,所以应认真对待岗前培训,熟记岗位工作的具体要求和做法。上岗后虚心请教,边学边练,不断提高,熟练掌握岗位技能。

2. 完善知识,提高素质和能力

学生在校期间的任务是学习基本知识和技能,与具体的职业需要有一定差距。应在业余通过自学或参加单位的培训来完善知识结构,提高专业技能。

案例 【3-1-4】

韦梅是某中职学校计算机应用专业的学生,毕业就业时和同学一起到了一家广东日资汽车配件公司工作。可是到公司后公司并没有按她所学的专业安排她从事计算机类工作,而是到车间流水线工作。她感到很委屈并认为自己学非所用,便鼓起勇气向公司的人力资源部自荐,提出要做从事与计算机有关的工作。公司领导很耐心听取了她的意见,听完后拿出了三份资料。一份是公司一车间月产统计表,要用 Excel 制作并做统计;一份是公司的文件,其中有少数要用日文打印;一份文稿,要求在一个半小时的时间内修改完成。

但两个小时过去了,韦梅同学都没有完成任何一份文件资料的制作和修改,她这时候才明白自己在学校里所学的东西与现实中的要求距离太远了。要在企业中脱颖而出不是件简单的事情,第一要大量的社会实践经验,了解单位的产品结构和流通方式;第二要在工作中不断完善和提高自己的知识结构;第三要知道全



第三章 良好的开始是成功的一半——适应社会，走向成功

方位运用自己所学过的知识。

韦梅同学经过这件事后，认真反思了自己。决心从车间做起，了解产品的生产流程，并且利用大量的时间学习计算机知识和日文，提高自己的文化和能力。后来通过内部的竞聘终于进入了公司总部的市场策划部门工作，并且在 2006 年被公司送往日本学习。

想一想：

这位同学为什么能顺利地保留用呢？

综合运用题

(1) 某中职学校有几十个学生应聘到广东某电子科技有限公司实习，可刚到公司没几天，就有好几个同学提出要辞工。原因是自他们进入公司以来，从来没有公司的领导对他们问寒问暖，因而觉得在这个企业没有温暖。学校了解情况后，主动与公司沟通协调，希望公司能多关心他们，以便于稳定。但这时学生说，太迟了，坚持要辞工。作为一名中职学生，你怎么看待这件事？

(2) 假如你在工作中，因初来乍到不熟悉业务，被主管严肃批评了。你辩解后，却又被主管很不留情面地说：“不想干，可以走人。想干的，大有人在。”你该如何正确认识和处理此事呢？

第二节 从容面对，保持心理健康

引例

某中职学校在 2002 年推荐了几十名学生到广东某大型空调公司工作，因这批同学整体的综合素质较高，所以得到了公司领导的高度评价。许多同学在试用期满后，都被提拔为基层干部。可李某一等再等都没有被公司重用，心理感到非常不平衡。心想在校时自己是学生会干部，还曾经担任过学生会副主席。现在到了企业，能力比自己差的，有的也被提拔了。而现在自己什么也不是，感到很郁闷，认为公司领导不公平。从此开始对公司不满，违规偷用宿舍生活用电。公司电工发现有人偷电后，就把配电箱锁起来。这位同学不仅没有及时醒悟，反而用牙签把锁眼给堵上。同学和同事的劝戒都无用，反而产生了报复公司的逆反心理。趁自己熟悉仓库管理上的漏洞，和一个同事竟然窃偷公司铜管近一吨多，走向了犯罪的深渊。



从上面的案例中，我们可以看出就业初期常常会出现各种心理上的问题。如果不会或不能及时调整并适应的话，就会导致不稳定，甚至发生职业流动。辞职不干，或者走上犯罪道路而被辞退。

一、挫折心理及其应对

（一）挫折心理的含义

就业后，现实的工作单位与原定的择业目标可能不一致。在需要和动机不能得到满足或不能全部满足时产生的情绪反应，即心理学上的挫折心理。

（二）挫折心理的行为表现

遭受心理挫折后，将会在行为上有两种不同类型的表现。一种表现为攻击（把不满发泄到他人头上）、冷漠（对周围的人和事冷若冰霜，漠不关心）及倒退（失去前进信心，破罐子破摔），这是一种消极行为；另一种表现为调整（调整原来的需要和动机）、适应（适应现实的就业单位）及升华（认识到择业目标不等于人生目标，在现单位做出贡献同样能实现职业理想），这是一种积极行为，对挫折有心理容忍力，以积极的态度去调整适应。

（三）挫折心理的应对

就业后，如果现实的工作单位与原定的择业目标不一致时，应克服晕轮心理和第一印象的负效应。

以偏概全的晕轮心理使心目中原定的择业目标变得一好再好，对现实工作单位则求全责备，仅凭上岗后的第一印象做出判断。第一印象只能作为考察一个单位的部分印象，而不能作为全部印象。并且只能作为开始的了解，而不能作为最终的评价。

只有克服晕轮心理和第一印象的负效应，才能在现实的工作单位与原定的择业目标不一致时，增强忍受挫折的心理能力，把消极情绪化为积极情绪。

案例 【3-2-1】

某中职校于 2003 年推荐了一批综合素质较高的毕业生到广东美的集团某业务部工作，不到一个星期，曾担任学校学生干部的陈某和张某欲辞工不干。陈某说该公司有农民工，没有发展前途；张某说在该公司大材小用了。虽然学校老师及时做思想工作，但是一个月后，这两位同学还是离开了该集团。



想一想：

这两位同学辞工的心理原因是什么？应该怎样调整？

二、疲劳心理及其应对

（一）疲劳心理的含义

就业后，学生转变为员工，消费者转变为劳动者。角色转换了，工作和生活方式已有别于学生时代。生活习惯和规律发生了较大改变，形成了较大反差，产生了生理上的疲劳。继而发展到心理上的疲劳，即心理学上的疲劳心理。

（二）疲劳心理的主要表现

疲劳心理的主要表现是倦于工作，感觉迟钝，注意力分散，记忆和思维出现偏差，动作节律不准，不想继续干了。

（三）疲劳心理的应对

就业后，出现心理疲劳是常见的问题。通过提高对工作社会意义的理解和体会，认识到工作不仅是谋生的需要和生活的一部分，还是社会的需要。强化职业劳动的社会性动机，把动机水平由低级的谋生需要，提升到高级的为社会贡献。在工作中，不管劳动是简单或复杂，单调或多彩，轻闲或繁重，都会从中感受到一种创造的喜悦。并且能保持积极性情绪和主动性态度，从而减轻心理疲劳，“苦中有乐”讲的就是此理。

案例 【3-2-2】

广东大长江集团在某职校招聘了几十名模具专业的学生，专门从事焊接与机械加工作，工资待遇和福利都很不错。刚得到录取消息时，同学们都非常高兴，未被录取的同学也对他们羡慕不已。可是，到了工作岗位不到一个星期，就有同学提出辞工不做。从事焊接的说：“焊渣会飞上头”；从事机械加工的同学说：“车间有异味”。结果不到两周，学生就走了大半。后来学校通过调查得知这些人大都是因感觉太累了，不想干了，才辞工的。离开公司后，这些学生发现，每份工作都存在这样那样的不足之处。有些单位工资待遇还不如原来的单位，于是又后悔放弃了这么好的岗位。

上述案例可以看出现实与择业目标一致，需要得到满足也会因就业初期不懂或不会调整疲劳心理，故发生了职业流动。



三、压力心理及应对

（一）压力心理的含义

心理压力是因人与环境交互作用和特定关系而产生的，这种关系是一种复杂的动力体系，认知、动机和情绪等心理因素在其中起关键作用。就业后，如果感觉到的情境要求与自己满足这种要求的能力出现不平衡，就会产生紧张情绪，并产生积极向上或消极向下的心理压力。

（二）压力心理产生的原因

就业后，即使现实的工作单位与原定的择业目标完全相同或基本一致，也可能面临人生理想与单位前景、专业知识与职业需要、工作任务与人际关系的矛盾等，以及高效率的工作、快节奏的生活、频繁应对的检查评比及激烈的内部和外部竞争等，这些都容易产生心理压力。

（三）应对压力的应对

应对策略分为问题应对和情绪应对两类，问题应对指通过努力克服困难，排除障碍，将问题解决，压力感便消除了。它主要涉及确立适当目标，制定周密的计划，讲究科学方法及合理地运筹时间等方面。

针对无法通过自身努力而解决问题，主要选用情绪应对的方法。它侧重于对情绪的自我控制和管理，以情绪体验和情绪表现为特征。方法很多，因人而异，建议结合实际找到切合自己的心理疏导方法。

1. 自我宣泄法

通过说一说、写一写、哭一哭、喊一喊、唱一唱和跳一跳等方法把情绪合理表达出来。

2. 焦点转移法

通过读书报、看影视、做运动、学歌舞、玩棋牌和逛街等活动摆脱烦恼或离开烦恼源。

3. 放松训练法

利用深呼吸、打哈欠、伸懒腰、听音乐、想好事、按摩及催眠等，让自己体验轻松感觉。

4. 自我安慰法

用经过努力还得不到的东西就说它不好，自己所有的东西摆脱不掉就说它好



第三章 良好的开始是成功的一半——适应社会，走向成功

的办法进行自我安慰，阿 Q 精神此时也管用。

5. 情绪升华法

化悲痛为力量，变压力为动力。将情绪激发的能量引到正确的方向，使其具有建设性和创造性，对人对己对社会都有利。

6. 辩证思维法

看人看己看事，化片面为全面，转静止为发展，牢固树立不好中有好的一面、这方面不好那方面好、现在不好将来好，以及塞翁失马焉知非福的哲学思想。

案例 【3-2-3】

某中职学校学生小欣在众多的竞争者中，有幸被广东珠海某大型企业选为实习生，怀着向往走上了工作岗位。但刚上班，就感到了企业的生活和学校的生活有很大的反差。例如要上夜班、管理太严，以及一切处理都采用经济制裁（罚款）。并且生活及工作节奏太快，觉得压力大等。她把一切苦恼用电话和 QQ 等方式向老师倾诉。在老师的开导和鼓励下，小欣放松心情，平稳过渡，努力工作。两个星期过去，她凭着踏实的工作作风和积极向上的工作态度，被提拔到办公室担任文员。

想一想：

假如上例中的主人翁是你，你会如何调整心理，减轻压力呢？

综合运用

（1）本节引例中李某的问题从心理上分析原因是什么？应如何正确处理呢？

（2）本节案例中[3-2-2]这些辞工同学的心理问题如何正确解决呢？



第三节 成功的关键在于人际关系

引例

李智是一个外向型的学生，勤恳认真，脑子灵活。毕业后到了广东省顺德的一家大型民营企业的生产车间工作，一开始就是从事产品的组装工作，连加班每天工作十多个小时。按他的水平，同学们都认为他应该从事一份比较轻松的管理工作。只要出来，到别的公司不用三个月都有可能成为管理人员，可是他认为没

有必要。

经过努力，半年后他被提升为班长。八个月后被提升为线长，第二年他被顺德市劳动局评为优秀外来工。并且由于他的出色表现，被集团总部的市场营销公司老总看中，成为公司的营销人员。

现在，李智是该集团公司驻浙江营销办事处经理。他有今天的成绩与他的工作作风也是分不开的，更和他的为人处世之道也密不可分。他在工作和生活中懂得尊重人、欣赏人，也有良好的交际口才，并且在工作中不断完善自己的不足之处。

他和他的老师在聊天中就说到，人与人之间相处学问大着呢。我们应该在交往中善于总结和学习，要从别人的身上学到更多长处，同时发现自己的不足。在工作中绝对不能耍脾气，绝对不能和领导及同事搞对抗，也就是树敌。也不要处处以权压群，如果是这样的话，最终失败的是自己！如果是一个普通的员工，更应该和领导及同事们相处好，要为自己营造一个好的工作环境和好的薪水待遇！

上面的案例说明了中职（技工）生一踏入社会，首先遇到的头等难题可能恰恰就是如何处理好错综复杂的人际关系。掌握处理人际关系的技巧，是每位毕业生适应社会，健康成才的关键所在。

一、营造良好的人际环境的重要性

著名心理学家、教育家卡耐基说过，人的成功取决于 15% 的能力，85% 的人际关系。这说明了一个简单的道理，即要想事业成功，首先要建立良好的人际关系。

人际关系是人们依赖一定的媒介，通过个性交往而形成的思想、物质和情感的交流关系，是人类社会关系直接、具体与现实的反映，它从一个侧面反映一个人的心理健康和心理适应状况。营造良好的人际环境，对于刚刚踏入社会的毕业生来说，有着十分重要的意义。一是可以尽快消除人与人之间的陌生感；二是可以使工作顺心，生活愉快；三是可以增进友谊，维护团结。

人际关系是职业生涯中一个非常重要的课题，特别是对大公司和企业的人来说，良好的人际关系是舒心工作并安心生活的必要条件。如今的毕业生，绝大部分是独生子女，刚从学校里出来，自我意识较强。来到社会错综复杂的大环境里，更应在人际关系方面调整好自己的坐标。



案例 【3-3-1】

黄瑜同学毕业后应聘到一家台资企业做文员，去后的第三天的晚上，就业办的老师就接到她的电话，哭诉说不想干了。原因是在公司的同事欺负她，骂她不会做事。并且对她不公平，把很多不属于她的工作分派给她做，导致每天都要加班。特别是带她的师傅，好像是故意在整她，总是和她过不去，专挑她的毛病。所以她总是怕做错事，她感到特别孤独，准备辞工不做。

想一想：

这位同学为什么会辞工呢？你会如何处理好此类问题？

二、影响人际关系的自我因素

很多毕业生对如何处理好人际关系，营造良好的人际环境感到棘手。他们虽然自我感觉良好，但实践中却时时处处碰壁。除了受外在因素影响外，主要是由于自身的心理障碍因素所致。因此在工作生活中应注重自身修养，努力克服以下几种人际交往中的不良心理。

（一）自私心理

处处以自我为中心，只讲索取，不讲奉献，争名夺利，甚至损人利己。这种心理对于交际危害极大，它时时处处会伤害到人，这种人永远也不会找到真正的朋友。

（二）自傲心理

处处唯我独尊，“老子天下第一”，趾高气扬，轻视别人，甚至贬低并嘲笑别人，同时听不进别人的意见。这种心理对于交往危害很大，这些人也很难与别人相处。

（三）猜疑心理

有猜疑心理的人，往往爱用不信任的眼光去审视对方和看待外界事物。每每看到别人议论什么，就认为人家是在讲自己的坏话。猜疑成癖的人往往捕风捉影，节外生枝，说三道四，挑起事端。其结果只能自寻烦恼，害人害己。

（四）逆反心理

有些人总爱与人抬杠，以此表明自己的标新立异。对任何事情，不管是非曲直，你说好他偏说坏，你说一他偏说二。逆反心理容易模糊是非曲直的严格界限，常使人产生反感和厌恶。

（五）互利心理

有的人认为交朋友的目的就是为了“互相利用”，因此他们只结交对自己有用，



能给自己带来好处的人，而且常常是“过河拆桥”。这种人际交往中的占便宜心理会使自己的人格受到损害，久而久之会失去知心朋友。

（六）冷漠心理

有些人对与自己无关的人和事一概冷漠对待，甚至错误地认为言语尖刻、态度孤傲、高视阔步就是自己的“个性”。致使别人不敢接近自己，因而也不能交到较多的好朋友。

（七）嫉妒心理

有的人嫉妒心理较强，看到别人的成功，不是为他们高兴，而是嫉妒；相反，当看到别人受挫时，往往幸灾乐祸。这种人不仅给自己背上沉重的心理包袱，也会受到身边人的反感，并会使别人不愿与之交往。

（八）自卑心理

有些人容易产生自卑感，甚至瞧不起自己。只知己短，不知己长，甘居人下，缺乏应有的自信心，怯于表现自己，无法发挥自己的优势和特长。有自卑感的人，在社会交往中办事无胆量，习惯于随声附和，没有自己的主见。这种心态如不改变，久而久之，有可能逐渐磨损人的胆色、魅力和独特个性，会阻碍自己计划与理想的实现。怯懦心理是束缚思想行为的绳索，理应断之，弃之。

以上这些心理不利于个人的身心健康，对于人际交往也都会产生不同程度的影响，使人不愿接近，也难以接近。希望刚走上工作岗位的毕业生要时常检查自己，预防产生这些心理。并用热情健康的良好心理品质去接触身边的每一个人，享受美好的人间之情。

案例 【3-3-2】

小刚是今年六月刚从中职学校应聘到某大型企业工作的，初到时，他踌躇满志，想大干一番事业。但到后不久，他就郁郁寡欢，无精打采。原来，小刚来到新的工作岗位后，还是和在学校一样，以自我为中心，我行我素。做事和讲话从不考虑其他人的感受，因此得罪了不少同学及同事。刚开始，大家还是原谅他，不和他计较。然而他却依然如故，一段时间后，大家都疏远他，他也感到特别苦恼。

想一想：

这位同学为什么会失败呢？



三、建立良好人际关系的诀窍

其实大多数即将毕业的学生都知道处理好人际关系的重要性，但尽管如此，大多数人都不知道怎样才能处理好人际关系，甚至相当多的人错误地认为拍马屁、讲奉承话和请客送礼才能处理好人际关系。其实，处理好人际关系的诀窍在于你必须有开放的人格，能真正去欣赏他人和尊重他人。在现实生活中，主要应处理好下面几个关系。

（一）处理好与上司的关系

当毕业生一走出校门，踏上工作岗位，要处理好人际关系的第一个最关键的问题就是如何处理好与上司的关系，因为这关系到毕业生自身的前途和发展。

要处理好与上司的关系，首先要懂得尊重上司。因为任何一个上司，不论他的职务高低，能做到这个职位上，一定有他的过人之处。而且由于他们工作的时间长，有着丰富的经验和较好的待人处世方法，这些都是值得初出校门的毕业生学习借鉴的。但是由于每一个人经历、学识及社会背景等的不同，都有自己的局限性，因此每个上司也都不一定是尽善尽美的。所以在工作中，要服从领导的安排，但又不能“惟命是从”。当在工作中对一些事情有不同看法时，要根据实际情况，讲究技巧，挑一个适当的场合，巧妙地提出自己的不同意见和建议。这样在尊重的氛围里，既能让上司心悦诚服地接纳了自己的观点，又使自己在上司面前展露了才华，为今后的发展打下良好的基础。不过，在提出不同意见之前，一定要做好充分准备，拿出详细的足以说服上司的资料和计划。

案例 【3-3-3】

小王是某中职校的毕业生，毕业后他通过应聘到某机械厂工作。一个月后，他被调整担任品管员。在那里，他认识了一个同是从事品管工作的老乡小刘。相交一段时间后，大家成了无话不谈的好朋友。在6月~7月淡季时，公司根据产量降低了工资待遇，小刘和他说了许多对公司及领导不满意的话，他也附和。8月，公司走上正轨。小王发现小刘和他疏远了，而主管领导对他的态度也不像原来那样亲切了，几次因为一点很小的失误被领导重罚。而且过去一些只和小刘说过的一些牢骚话也被公开了，而小刘却升了一级。

想一想：

要与上司处理好关系，有哪些方面要注意的呢？



（二）处理好与同事的关系

中职学校的学生一直生活在一个较为单纯的环境里，同学之间相处久了，对彼此之间的兴趣爱好及生活状态都有一定的了解，所以同学的关系相处的比较融洽。但到了用人单位后，同事关系复杂多了，不仅是同事，同时也是竞争对手！而且，更多的是要在新的环境下，面对更多的新同事，怎么处理好关系？

在一个新的工作环境下，不论是过去的同学或是现在新认识的同事，我们都要彼此尊重和相互体谅。谁都没有理由苛求别人总要理解自己，或者要求别人能为自己尽忠效力。在日常工作和生活中，彼此都应互爱、互帮。在发生误解和争执的时候，应该要换一个角度站在对方的立场上来想问题，理解对方的处境。不能情绪化，把矛盾激化。对待同事应该坦诚，任何在背后议论和指桑骂槐都会在贬低对方的过程中破坏自己的形象，而受到旁人的抵触。同时，对工作我们要勤奋努力。在和同事交流中，对一些观点和思想必须有选择地慎重支持。因为支持意味着接纳对方的观点和思想，而一味地支持只能导致盲从。也会滋生拉帮结派的嫌疑，甚至影响公司决策层的信任。

案例 【3-3-4】

某中职校学生陈某，在学校的时候一直担任班干部和学生会的工作，有一定的组织能力。毕业时被广东一家大型制冷设备公司录用，并且一进去就被安排在生产部担任一名文员。按理说，一个刚出校门的中职学生，尽管是学生干部能找到一份比较满意的工作，是很不容易的事情，应该非常珍惜才是。可是几个月后，陈某却自己申请到车间生产一线去工作了。很多同学不理解，这是为什么呢？

他的老师经过了解知道，因为他到生产部工作后，还是按照在学校的做人 and 处事方法与人相处，结果和同事们产生了矛盾。但他自己又不知道怎样去处理，结果矛盾越来越深，也逐渐被其他同事孤立起来。但他很热爱这个企业，不想失去这个难得的好单位，所以只能委曲求全。

想一想：

这位同学的问题在哪里？应如何正确处理？

（三）处理好与朋友的关系

随着社会的高速发展，每个中职毕业生就业的机会和选择的更大。“朋友多了路好走”，不论什么时候，要珍惜友谊，多交一些朋友是很有必要的。我们要珍惜共处的缘分，珍惜同学友谊。平时朋友之间多联系、多交流，稍有空闲就给外地的亲人、同学和朋友挂个电话，写封信，或者发个电子邮件。哪怕只是片



言只语，朋友都能感受到牵挂和温暖！只有重情的人在关键时刻，才能得到朋友的帮助。

案例 【3-3-5】

小张是某中职学校的毕业生，毕业前应聘到某大企业工作。但工作了三个月后，他觉得在这个公司工作，因为专业不对口，一时难展才华，所以心情郁闷。在一次和同学的通话交流中，他向同学诉说了自己的苦闷。后来，同学通过多方努力，帮他在一家比现在的企业稍小一点，但能发挥他的特长的公司工作。他到了这个企业后，感觉工作如鱼得水，半年之内就从流水线上的技工提升到部门任管理人员。

从这个案例不难看出，充分调动好朋友这个人力资源，更能使自己达到理想的彼岸。

（四）处理好与竞争对手的关系

在当今社会竞争日趋激烈的时代，我们的工作和生活中处处都有竞争对手。如何处理好与竞争对手的关系，是许多人感到很头疼的问题。有一些人对竞争者四处设防；有一些人则是一旦抓住机会，就“痛打落水狗”，在背后冷不妨地“插上一刀，踩上一脚”。用这些方法来处理与竞争对手的关系，是一种极端的方式。而且只会拉大彼此间的隔阂，造成人际关系紧张，对工作无疑有百害而无一益。其实，在公司的一个整体团队里，每个人的工作都非常重要，每个人都有自己的闪光点。当自己在前行的路上超越对手时，没有必要蔑视对手，而是要更加勤奋努力。因为别人也在努力追赶，寻求上进和超越的机会。而当对手已在前方“领跑”，已走在自己前面时，也不必沮丧。甚至存心添乱找茬破坏对手，那样只会令人感到你的人格低下。应该向先进看齐，努力追赶！在现代的大企业中，生产的高度集约化，每一个环节都是节节相扣的。许多工作的成绩都是大家团结一致共同努力的结晶，每一个环节都缺一不可。在竞争中，无论对手如何使你难堪，都没有必要较真。只需一个微笑，尽心尽力干好手中的工作，说不定对手仍在原地埋怨生气，你已完成了出色的业绩。而且一个微笑，既有大度开明的宽容风范，又能使自己有一个豁达的好心情，还担心败北吗？说不定对手此时早已在心里向你投降了。

案例 【3-3-6】

某中职学校于2003年推荐了几十名学生到广东格兰仕电器公司工作，其中一位姓王的女同学不到一个月就辞工离开了公司。通过该校老师了解得知，王某因




与同事李某争当该公司一台晚会的主持人，明争暗斗。王某最终没有达到目的，失败了，心理不舒服，才找借口辞工的。

想一想：

这位同学应如何正确处理与竞争对手的关系呢？

综合运用

- (1) 对照自己，找找有哪些不利于人际交往的因素。
- (2) 试分析本节引例中李智同学成功的原因。 



第四章 立身之本与从业之要

——职业道德培养

学习目标

- ★ 什么是职业道德。
- ★ 职业道德的作用。
- ★ 职业道德的主要内容。

走上工作岗位以后，必然要面对各种竞争，优胜劣汰，既公正又无情。任何个人想要在职场竞争中取胜，都必须提高自身素质。而自身素质的提高，在一定意义上说，加强个人的职业道德培养是先决条件。如果说，竞争是个人不断发展的外部驱动力的话，那么职业道德培养则是个人发展的原动力。

第一节 做一个受人尊重的人

引例

太行脚下，山阳城中有一位被广大职工誉为“工人堆里成长起来的高级工程师”，他就是焦作制动器（集团）有限责任公司制动器股份公司生产制造部部长张国强。

在张国强的身上洋溢着一种激情，那就是用自己所学知识和自己的智慧创造价值的激情。正是这样的激情，支撑着他不断去创造、攀登、升华。进厂初期，他就干了技术性较强的工种——车工，他感到要学的东西实在太多了。为了弥补学识上的不足，他不知疲倦，先后自学了“高等数学”、“高等物理”、“材料力学”、“工程力学”、等专业课程和《液压传动》、《机械工艺制造》、《数控机床高度与维修》等涉及几十个领域 100 多册技术书籍。在工余时间，他不断向厂里的师傅们虚心求教。不到三年时间里，他就学会操作车、铣、刨、磨等各种金属切削设备，而且样样都是把好手。正是由于他工作成绩突出，能出色地完成各项生产任务，

所以公司先后提升他担任设备处科长和生产制造部部长,但他没有因担任领导职务而放弃技术革新项目的研制、设计和改造。多年来,他先后攻克革新改造项目 80 余项,有 15 项荣获国家、部、省、市级科技成果奖,创造的直接经济效益达 8 900 多万元。连续 20 次受到国家机电工业部、省、市级的奖励,1996 年被河南省工程系列高评委破格评定为高级工程师。

1995 年,他设计制造的 WZWZ 制动瓦加工中心和 YWZWZ 六工位立式组合机床分别荣获省科技进步三等奖。其中 WZWZ 制动瓦加工中心提高工效 18 倍,节约投资 30.4 万元;YWZWZ 六工位立式组合机床,提高工效 20 倍,节约投资 20.4 万元。

1996 年,他主持设计制造的 8 台大型组合机床和两条大型自动生产线是公司的关键生产设备。为企业节约资金 344.5 万元,同年设计制造的当时国内最大的立式平面圆盘铣床节约投资 30 多万元,荣获省科技进步三等奖。他设计制造的欧米伽静电喷漆生产线,设备工艺达到国内最先进水平。为公司节约投资 60 多万元,并荣获省科技进步三等奖。

1999 年,张国强完成镀锌自动生产线的设计制造工作,使生产能力在现在基础上翻一番。为公司节约投资 30 多万元,荣获省科技进步三等奖。

从上面的案例中,可以看到即使是在平凡的岗位上,只要不懈追求,不断创造,默默地奉献,一样能实现自己人生的价值。用张国强自己的话说:“作为员工就得有敬业精神,就要创一流的工作业绩。”这个敬业精神就是职业道德的内涵之一。

一、道德是做人的基础

道德,是以善恶评价为标准,依靠社会舆论、传统习俗和人的内心信念的力量来调整人们之间相互关系的行为规范的总和。它贯穿于社会生活的各个方面,如社会公德和婚姻家庭道德等。

听起来很空泛,似乎离我们很远。实际上,在我们的日常生活中,每个人和每件事伴随着道德问题。例如,在公共场所不随地吐痰,不乱扔垃圾;在公交车上给年长者、幼儿、病人和孕妇让座;遵守交通规则,走斑马线,不闯红灯,不酒后驾车;不偷盗抢劫,不占小便宜;爱护公物,爱护公共卫生,爱护花草树木;孝顺长辈,邻里之间和睦相处等。

如果有人做了好事善事,大家就会讲:“这个人是个好人”或“这个人是有道德的人”;反之,别人就会说:“这个人缺德”等。所以,我们时时刻刻都在对别



人进行着道德评价，同样我们自己的言行也会在别人的评价之中。从某种意义上可以说，道德就是讲人的行为“应该怎样做”和“不应该怎样做”的问题。做一个有道德的人是人的本分，也是对每个人最起码和最本质的要求。

道德是社会物质条件的反映，是由一定的社会经济基础所决定的一种社会意识形态。社会经济基础的性质决定各种社会道德的性质，有什么样的经济基础，就有什么样的社会道德。例如，裸泳这一备受争议的行为在亚洲国家，特别在东亚，公众认为这是一件很不文明的事，有的人甚至会说裸泳者“缺乏羞耻心”。但是在西方国家，公众却认为这是一种有利于心灵放松，回归自然的运动。所以不同的社会和不同的文化背景会有不同的道德标准，但是任何一个社会的道德标准都以维护社会的正常运转秩序为目的。它通过确立一定的善恶标准和行为准则来约束人们的相互关系和个人行为，调节社会关系，并与法律一起对社会生活的正常秩序起到保障作用。

二、什么是职业道德

随着人类社会的进步与发展，人与人的职业关系也越来越密切。同时也产生了不同行业的道德规范，调节着人们的利益关系。俗话说，做官有“官德”，治学有“学德”，执教有“师德”，行医有“医德”，从艺有“艺德”，经商有“商德”等。这些都是所谓的“德”，也就是各行各业的特殊规范。它是与本行业和岗位的社会地位、功能、权利和义务相一致的道德准则和行为规范，是一般社会道德和阶级道德在职业生活中的具体体现。它涵盖了从业人员与服务对象、职工与职工、职业与职业的关系，既是对从业人员在职业活动中的行为要求，又是本行业对社会承担的道德责任和义务。

案例 【4-1-1】

家住禹城市城区的秦先生的儿子正在读初中，眼睛出现了近视现象，为此到行政街某眼镜店给孩子配近视镜。一进店门，经营者态度和蔼，介绍各种眼镜。当介绍到多焦点眼镜时，称此镜同时是理疗镜，配戴后可防止近视再发展。秦先生挺高兴，不但解决了近视眼的问题，而且还可预防近视度数增高。他相信了经营者的话，为孩子花 340 元配了一副眼镜。心想，这下可放心了，不用担心孩子的近视越来越严重了。可事与愿违，儿子配戴半年后，近视度数却由左 225 度、右 200 度上升至 350 度和 370 度，这事把秦先生急坏了。最后在禹城市消协城区分会的调解下，由经营者退回眼镜款 340 元，并赔偿损失 2 000 元。

这个事情看似在消费者协会的调解下解决了，经营商家不但退回了眼镜款，



还补偿了 2 000 元损失。可是,孩子受损的视力却到哪里去补偿?这个缺乏职业道德的经营者不仅自己受到了处罚,还给孩子带来了一生的痛苦,职业道德的沦丧是整个社会之痛。

为什么各行各业都必须有自己的职业道德规范呢?这是因为各行各业的职业活动都有自己的客观规律。为维护不同行业的正常运行,维护行业的生存和发展,就必须有体现不同行业内涵的职业道德规范。

案例 【4-1-2】

被尊为“医学之父”的古希腊著名医生希波克拉特斯在公元前五世纪至四世纪就以誓言的形式提出了医生应当遵守的道德规范。

- (1) 对授业之师,敬若父母。倘若需要,我要与他分享钱财,赡养其身。
- (2) 对其子嗣视若手足,如愿学医,我要热心教导,不图报酬。
- (3) 对我的儿子、老师的儿子,以及宣誓立约的门生,我要悉心传授医学知识。
- (4) 我要竭尽全力,采取我认为有利于病人的医疗措施。
- (5) 不把毒药给任何人。
- (6) 我要清清白白地行医。
- (7) 进入别人的家,只是为了看病,不为所欲为,不受贿赂。
- (8) 对我所看到或听到的不应传的私生活,不管与我的医务是否有关,我决不泄漏,严加保密。

这八条誓言,是针对当时行医条件下最完整的医德规范,它对后世医德的发展产生了巨大影响。1948年,世界医协大会以它为蓝本起草了著名的日内瓦宣言。第二年,世界医协大会又通过决议,把它作为国际医务道德的规则。

职业道德虽然是在特定的职业生活中形成的,但它决不是离开阶级道德或社会道德而独立存在的。在阶级社会里,职业道德始终是在阶级道德和社会道德的制约和影响下存在和发展的。职业道德和阶级道德或社会道德之间的关系,就是一般与特殊、共性与个性之间的关系。任何一种形式的职业道德都在不同程度上体现着阶级道德或社会道德的要求。同样,阶级道德或社会道德,在很大范围上都是通过具体的职业道德形式表现出来的。而职业道德主要表现在实际从事一定职业的成人的意识和行为中,是道德意识和道德行为成熟的阶段。职业道德与各



种职业要求和职业生活结合，具有较强的稳定性和连续性，形成比较稳定的职业心理和职业习惯，同时影响着道德主体的道德风貌。

第二节 以德为本，磨砺发展之剑

引例

每当有人把病号往三明精神病医院大门里送，护士长吴友凤心里总感到难过和不安。因为在这里住院的人患的不是一般的病，而是人生最痛苦的疾病——精神病。他们大多数是行为紊乱，生活不能自理。有的重病号入院时情感淡漠，蓬头垢面，污秽满身，臭气逼人。他们自己已经是感觉不到这一切了，不少病人的家属看到这种情形都不愿近前。但是，已经当了多年的病区护士长、院妇委会及女工委主任的吴友凤，却把病患视为自己的家人。

一位来自大田县的 24 岁女精神病患者章××住院后拒绝进食，在给她喂饭时，患者将满嘴饭菜吐到吴友凤脸上。她不仅没有一句怨言，还为这位姑娘的病情感到难过不已。该院病人林××患有严重精神分裂症，离家出走，流浪行乞，满身蚤子。身上十多处伤口已经发炎化脓，臭气逼人。吴友凤耐心地为这位病人洗澡、更衣、打针、换药、灭蚤。沙县梨树送来的一位女患者怀孕 7 个多月，在家服农药自杀。经救治后，转为中毒性精神病。她住院十多天后，突然在某天晚上 10 点多钟开始腹痛，出现分娩征兆。因精神病院未设妇产科，只能将病人转送到市第一医院妇产科。当时病人家属没有做好准备，也没有钱住院，吴友凤得知后连夜凑齐 500 元到医院为患者代交住院费。

从这个案例中可以看到，职业道德对调节职业关系中的各种矛盾，促进职业健康发展，推动从业人员养成良好的职业品质，纠正行业不正之风，改良整个社会风气都具有十分重要的现实意义。

一、职业道德的作用

职业道德是社会道德体系的重要组成部分，它既具有社会道德的一般作用，又具有自身的特殊作用，具体表现在如下方面。

（一）职业道德规范的调解职能有利于建立新型和谐的人际关系

人类社会长期以来形成了各行各业的分工协作关系，在社会物质文明建设的



进程中必然要产生种种人际关系,如从业人员内部的分工与协作关系,以及从业人员和服务对象之间的交流与互动关系。可以运用职业道德规范约束职业内部人员的行为,促进职业内部人员的团结与合作。同时,职业道德规范对各行各业的从业人员都有一个基本要求,就是要团结、互助、爱岗、敬业并齐心协力地为发展本行业和本职业服务,这样又调节了从业人员和服务对象之间的关系。

（二）有利于规范各行各业的行为，促进生产力的发展

责任心是职业道德水平的标准之一,从业人员具有了较高的职业道德水准,就能充分发挥主观能动性和创造性。从而大大提高劳动生产率,促进经济的发展。高水准的职业道德是产品质量和服务质量的有效保证,也是提升企业及其产品与服务在社会公众心目中信任程度的依靠。

职业道德与管理制度之间是相辅相成的,管理制度作为强制性的章程,最低限度地规范员工的行为标准,是事后的、惩罚性的且消极的;而职业道德作为精神上的舆论性的规范,最大广度地约束职员的行为底线,是事前的,自觉的且积极的。二者相互补充,对规范行业的行为起着重要的作用。

（三）有利于提高全民族的道德素质，促进全社会道德风貌的好转

职业是个人与社会交往的交汇点,职业活动是个人一生中的主要生活内容,职业行为是个人与社会进行交往联系的基本方式。职业岗位是培养人格的最好场所,也是表现人格的最佳场所。所以在职业行为中的道德表现就成为一个人道德生活的主要组成部分,职业道德修养就成为整个人格修养的重要组成部分。职业道德对人们的思想和行为具有深刻的影响,它能够指导人们在工作中树立正确的荣辱、是非和善恶观念。并且确立具体的生活理想和奋斗目标,形成具体的人生观和道德理想,它对于促进从业者的自我完善具有着不可忽视的重要作用。

此外,人的情感是相互传染的。高尚的道德情感以一种示范姿态,可以通过人与人的关系传递给自己的服务对象,从而使自己的服务对象感到心情舒畅。并把这种情感体验化为自己的行为,同时再传递给其他职业的工作者。如果每个社会从业人员都能自觉地遵守和履行职业道德,必然有利于促进和谐的人际关系和良好的社会风尚的形成与发展;反之,则将导致不良社会风尚的产生和蔓延。

案例 【4-2-1】

2005年6月11日,三门峡市渑池县陈村乡的张朝文带着16岁、正上初中二年级的儿子张刚明到河南科技大学第一附属医院(以下简称“一附院”)看病。当时张刚明的症状是脸色发白,感觉乏力、头晕、耳鸣、长时间烦躁不安、注意力不集中,以及记忆力减退。一附院血液内科接诊后,由阮林海主任医师接诊,拍



片化验。退休又被医院反聘回来坐诊的 72 岁的女检验师张益霞在检验报告单上报告为 M2a 型白血病。在接下来的半年时间里，医院按白血病多次对张刚明进行化疗诊治并使用药物。就这样，一个平时活蹦乱跳的少年开始卧床不起、头发脱落、四肢无力。面对越治越重的孩子，家长起了疑心：莫非诊断有误？

2005 年 11 月 2 日，张朝文从一附院借出了原始的骨髓片带孩子到郑州大学第一附属医院进一步核查确诊。王姓大夫复查后严肃地告诉张朝文：“稍有血液方面检验知识的人，一看便知这是巨幼细胞性贫血，也就是一般性贫血，哪是什么白血病？”并让他回去找医院说明情况。为慎重，张朝文又带孩子和骨髓片到天津中国医学科学院血液病研究所诊断。经过二十多天的详细检查，三位专家会诊后出具了检验报告：张刚明为“巨幼细胞性贫血”——与郑州大学第一附属医院的诊断一致。

有了权威结论，回去与一附院交涉未果，家属要求到省会医院救治的条件院方也未予答复。张朝文对记者说，既然诊断有误，他们就要求院方给打印化疗及治疗用药清单。因为是药都有三分毒，长时间化疗孩子头发大部分脱落就是实例。孩子被误诊用错药，现在整天头痛，以后留下后遗症咋办？打印清单就是要根据前期误诊治疗情况再拿出后期诊治的合理救治办法。不查不知道，一查查出一附院多次违规重复收费项目。单是 8 月 2 日一天，治疗费清单上显示该天化验粪便常规就达 501 次，收费 2505 元。另外，对照清单发现收费单多处出现重复收费现象。

想一想：

出现误诊的根本原因是什么？在以后工作中怎样才能避免类似的错误？

二、如何培养职业道德

（一）职业道德教育的主要内容

职业道德教育的内容的主要构成包括敬业意识、诚信意识、守法意识、协作意识和创业意识等五个方面。这不仅是青年学生提升自身素质的需求，同时更是用人单位的需求。2005 年，上海交大公布的一份对用人单位所做的调查报告中显示，用人单位最看重的毕业生素质是责任意识、敬业精神及团队合作能力，表示“非常重视”与“比较重视”的超过 60%。

案例 【4-2-2】

公共汽车是城市的窗口，它浓缩和反映了一个城市精神文明建设状况。包头市 11 路公交车售票员张凤霞常说我们公交职工服务和自身修养代表了一个城市



的精神面貌。她为了搞好服务,积极配合司机把平安和幸福,以及优秀的服务送给每一位乘客。每天早晨到车队后,她首先帮助司机加水,协助司机做好出车前“十检”工作。行车中,做到停稳车开门,关好门起步,每每行驶到繁华地段和转弯处,她总是提醒乘客坐好、扶好,同时用外音喇叭提醒行人注意安全。在行车中如果发现车有漏气或有异响,则及时提醒司机注意安检。在她的配合下,她所在的车组从无发生过安全事故。

随着城市建设的不断发展,线路上有些原有的站名又进行了更改。为了使乘客不坐过站,不下错车,张凤霞同志在运行中报站时每次都原站名和现站名,以及副站名同时报出,极大地方便了广大乘客。一些乘客下车后总是主动向她招致意,表示敬意。由于11路线路比较特殊,老人和抱小孩的乘客,尤其是拿离休干部优待证及七十岁以上老人证件者较多。有个别乘务员嫌麻烦,怨气多,而张凤霞同志却说:“这些老前辈为革命、为社会做出了贡献。政府发给他们证件体现了对他们的关心,同时尊老爱老也是我们中华民族的传统美德。”所以每当遇到这些老年人上下车时,张凤霞同志总是搀上扶下,为他们找座位,热情服务。有时一些老年乘客无钱购票,就把她叫到一边悄悄说“姑娘,下次补上”。张凤霞总是笑笑说“没关系,这张票我替您买吧。”这样,许多老年乘客也成了她的熟客。小学生好动,乘车时总是不停地走窜。这时,张凤霞总是和蔼地说:“小朋友,请扶好,注意安全,路远的往里面站。”小朋友们也很喜欢这位阿姨,常常把自己带的食物捧送到她的手前。

在这个例子中,我们可以看到张凤霞如何在平凡的岗位上做出了许多不凡的事迹,实现了自己的人生价值。由此获得的一串串荣誉是她热爱公交、奉献公交所结出的硕果,是全体同事及广大乘客对她工作的肯定和认可。

(1) 敬业意识。

爱岗敬业是一种高尚的品德,是人们对自己所从事的职业充满着热爱、珍惜和敬重,不惜忘我地为之付出和奉献,从而获得一种荣誉感和成就感的思想品质。就是用一种恭敬严肃的态度对待自己的工作,勤勤恳恳,兢兢业业,忠于职守,尽职尽责。中国古代的思想家无不提倡敬业精神,孔子称之为“执事敬”,朱熹解释敬业为“专心致志,以事其业”。

敬业精神是做好本职工作的前提和保证,具有敬业意识才能自觉地剔除私欲、净化心灵,并且敬重事业、淡泊名利,开拓进取、有所作为。敬业意识强,体现了一种事业追求和思想境界,体现了一种勤恳态度和精神风貌,更体现了一种可贵的事业心和责任感。



敬业还是一个人锻炼能力、增长才干、丰富知识及积累经验的必由之路。只有那些在本职工作岗位上勤勤恳恳并兢兢业业工作的人们，才能开动脑筋去刻苦学习钻研做好工作所必需的知识与技能，才能潜心研究和把握本职工作的特点与规律，才能积极面对工作实践中遇到的矛盾与问题，集中精力攻坚克难，及时主动地解决这些矛盾与问题。而个人的工作能力与综合素质，也会在爱岗敬业的不懈奋斗中不断得到锻炼与提高。

（2）诚信意识。

诚信是中华民族的传统美德，是全人类所认同的道德规范，也是社会主义和谐社会的六个基本特征之一。作为一种基本价值观和道德观，是立身之本及处世之道，具有不可抗拒的人格魅力和强大的向心力、凝聚力。它与平等、和谐、民主及自由等基本价值观念一样，是完善个人德行并提升民族素质的一个十分重要的道德行为准则。

诚信是社会的黏合剂，无论是在政治生活、经济活动，还是国际民生、人际交往中，都显示出无可替代的巨大价值。它是健全社会主义市场经济体制及推进社会信用体制建设的外部环境支持，是联系、沟通国际社会及参与国际竞争的有利保障。如果一个社会不能在公民中普遍地培育起诚实守信意识，其政治、经济、文化等各方面的关系就不可能协调，人与人之间就不能做到平等友爱并融洽相处，社会生活就不能安定有序并充满活力。从这个意义上说，社会诚信状况直接关系到整个社会的和谐。

此外，在当今信用社会，诚信已不仅仅是一个道德问题，它更是一笔宝贵的个人财富和社会资源。

（3）守法意识。

法治是文明社会的基石，法律是和谐社会的准绳。守法，既是对每一个公民的高标准，同时又是起码和基本的要求。在所有的文明要求中，守法是一条底线。如果连守法都做不到，又何论其他“高素质”。

守法的内涵包括“尊重法律，遵守法律；用法护法，依法办事”的丰富内涵。“尊重法律，遵守法律”主要是针对意识层面的守法而言，即指从日常的守法心理着手，培养自觉的守法意识，并逐渐升华为良好的守法精神。实行依法治国，就必须要求广大公民普遍培养以自律为基础的守法意识，树立守法即美德，守法光荣的观念；“用法护法，依法办事”主要是针对行为层面的守法而言，守法不仅是消极的“不犯法”，而且还包括积极运用，对社会不法行为或意向的合法抵制或抑制，而带有消极色彩的传统守法观念则是守法者对法律的被动服从和合法权益的放弃。依法办事乃是守法概念的普及与应用。从一定意义上讲，守法就是要求



一切个人和组织都应以宪法和法律作为自己的行为准则，依法办事，任何行为都不能超越宪法和法律所界定的范围。

守法意识的养成还要从寻常小事做起，不仅要遵守国家的根本大法，也应该遵守地方性的各项法律法规，自觉维护社会活动秩序。只有严格依法办事，才能保证国家的各项工作皆依法进行，依法治国的理想才能成为现实。

（4）协作意识。

现今社会分工越来越细，一项工作往往需要很多人的通力合作，互相配合是每一个员工必备的素质。越来越多的公司把是否具有团队协作精神作为招聘员工的重要标准，团队协作不是一句空话。个体的力量是很有限的，而团队的力量可以实现个人难以达成的目标。

在团队中，每个人都有各自的分工及其相应的职责，团队的分工更多的是对各个成员性格、才智、能力进行对比后产生的结果。因此，每一个员工应该对自己的分工和职责有一个明确的认识。每个员工都应该具备团队精神，融入团队，以整个团队为荣，在尽自己本职的同时与团队成员协同合作。一个对自己团队负责的人，其实也是在对自己负责。因为他的生存离不开团队，他的利益是和团队密切相关的。

（5）创业意识。

创业意识是指在创业实践活动中对创业者起动力作用的个性意识倾向，它分为五个层次，包括创业的动机、兴趣、理想、信念和世界观。创业意识支配着创业者在创业活动中的态度和行为，具有较强的选择性和能动性，是人们从事创业活动的强大驱动力。

创业意识的形成，不是一时的冲动或凭空想象出来的。它源自于人的内在需要，创业的需要是创业活动的最初诱因和动力，有了创业动机标志着创业实践活动的开始。而创业兴趣可以激发创业者的深厚情感和坚强意志，使创业意识进一步升华为创业理想。创业理想是对未来奋斗目标的向往和追求，是人生理想的组成部分。有了创业理想，就意味着创业意识已基本形成。创业者为了实现创业理想，在创业活动中经过艰苦磨练，又逐渐建立起创业的信念，创业信念是创业者从事创业活动的精神支柱。创业世界观则是创业意识的最高层次，是随着创业者创业活动的发展与成功而使创业者思想和心理境界不断升华而形成的，它使创业者的个性发展方向、社会义务感、社会责任感、社会使命感有机地溶合在一起。

（二）如何培养职业道德

（1）树立正确的人生观是培养职业道德的前提。

人生观是对人生的价值、目的及道路等观点的总和，是对人生的根本看法。



第四章 立身之本与从业这要——职业道德培养

人生观属于思想意识的范畴，它以观点、信念、理想、需要、动机和兴趣等具体形式，表现在人的个性的意识倾向中。而这种作为心理的稳定倾向的人生观，在人的整个心理活动中处于主导地位，对人的心理功能起着调节和支配的作用。它不仅决定着一个人对周围事物的态度，而且调节人的行为、活动方向和进行方式。

树立正确的人生观，才能够顾全大局、克己奉公，不为个人得失而斤斤计较，不会陷入“自我中心”而难以自拔。并且不向挫折屈服，不为冲突而忧虑，热爱自己本职工作，积极努力做出成绩，奉献自己存在的价值，与大众共享幸福之乐。

只有树立了正确的人生观，才能树立正确的职业观，才能一步一个脚印地朝着人生目标迈进。有个老党员叫甘志周，每在一个岗位都干得很出色。他经常勉励自己说：愿做革命一石条，哪里需要哪里调。党叫我铺路就铺路，让我架桥就架桥。他做报告时又风趣地引伸了这句话：愿做革命一条狗，谁愿牵走谁牵走。他被评为全国劳模，受到党和国家领导人亲切接见。清洁工人石传祥“宁愿一身臭，换来万人洁”的豪言壮语，至今广为流传；售票员李素丽在公交车上诠释了为人民服务的宗旨，受到百姓赞扬；钟南山等一大批白衣天使，在“非典”一线谱写出感人篇章。他们对自己从事的职业有一种自豪感、神圣感和强烈的使命感，在平凡的工作岗位上实现了自己的人生价值。

（2） 提高对职业道德原则、规范的认识与理解，培养职业道德情感。

一个劳动者只有正确认识到职业道德规范的作用与意义，才能确立相应的职业道德观念，树立职业理想，培养起职业情感，才能做到忠于职守，热爱本职工作，全心全意为人民服务。工作上就能主动、热情、耐心并周到，也能正视和改正自己的缺点，主动接受群众的监督。

职业道德情感是从业者个人对现实职业生活中的道德关系和道德行为好恶的情绪和态度，它受职业道德理想和信念的制约。职业道德情感一旦形成，就会产生一种稳定而强大的力量，积极地影响和调节从业人员的职业道德行为，获得对事业的高度责任心。使人对工作兢兢业业，对业务精益求精，力争做出好成绩。

（3） 学习先进人物的优秀品质，不断激励自己。

先进人物想人民之所想，急人民之所急，处处为人民谋利益的优秀品质是青年学生道德修养的榜样。从业者要培养良好的行为习惯，经常进行自我反思，增强自律性，不断地同旧思想、旧意识，以及社会上的不良现象作斗争。


（4） 养成职业道德习惯。

养成良好的职业道德习惯就是在实践中把职业道德规范变成自己自觉的要求，树立自律意识，在职业行为中自觉地身体力行，由强制性的管理章程转变为



积极的精神上的规范。一旦社会主义职业道德规范成了自己的职业习惯，就能真正提升个人的精神文明水平。

综合运用：

- (1) 联系实际谈谈如何从自身做起，克服行业不正之风。
- (2) 结合所学内容的观点，写出一篇如何加强个人职业道德修养，提高道德选择能力的小短文（不少于 800 字）。 



第五章 就业的劳动法律保护

学习目标

- ★ 就业需要具备的劳动法律和法规知识。
- ★ 就业中享有的劳动权利和义务。
- ★ 订立劳动合同的重要意义。
- ★ 劳动合同订立、变更、终止和解除的法律程序。
- ★ 违反劳动合同的法律责任。
- ★ 劳动争议和劳动纠纷的法律解决。

《中华人民共和国劳动法》（下简称“劳动法”）是国家为保护劳动者的合法权益、调整劳动关系、改进劳动组织、促进经济发展和社会进步而制定的法律，于 1994 年 7 月 5 日由人大常委会通过并颁布。它的正式实施，标志着我国劳动制度建设走上了法制化轨道。劳动法也成为劳动者保护自己的合法权益的坚固盾牌。了解劳动法与相关的劳动法规，合理地运用法律知识在工作中使自己的合法权益不受侵犯，是所有即将步入社会的学生所必须为自己准备的就业盾牌。

第一节 劳动权利你知多少

引例

[事件回放]记者卧底广州麦当劳、肯德基及必胜客快餐店了解到，在广州经营的麦当劳规定兼职服务员的工资为 4 元/小时，肯德基为 4.7 元/小时。在必胜客提供的一份《计时员工劳务协议》中规定：“鉴于乙方（下岗、内退、退休、在校学生等人员）不具备劳动法律关系主体资格，无法与甲方建立劳动（合同）关系。甲乙双方经平等协商，共同决定建立劳务关系。因此，本计时服务员协议属于劳务协议，不在《劳动法》调整范围内，而在《民法通则》的调整范围之内。”其中约定了试用期，均要求“务工者前 30 天为试用期”，但是均未明确规定企业

将为非全日制员工“缴纳工伤保险费”。根据记者暗访调查了解到,大部分兼职的大、中专学生与肯德基和麦当劳餐厅签订“劳务协议”后,根本无法准时拿到,甚至根本拿不到“劳务合同”。在麦当劳与兼职员工签订的《兼职服务员劳务协议》中规定:“《麦当劳兼职服务员手册》或经不时修改的《麦当劳兼职服务员手册》为本协议的组成部分,与本协议具有同等法律效力”。这就是近段时间闹得沸沸扬扬的麦当劳、肯德基及必胜客等洋快餐劳动侵权事件。在这个事件中,麦当劳及肯德基等非法用工涉嫌“七宗罪”。一是低于最低工资标准,严重违反当地政府颁布的非全日制工的最低工资标准;二是规避《劳动法》管辖,排斥《劳动法》;三是擅自延长兼职工的试用期,实际上兼职工只需一个月试用期;四是没有为兼职工缴纳工伤保险;五是员工无法准时拿到用工合同;六是没有办理非全日制员工录用备案手续;七是已签订的合同单方面不时修改。

通过上述案例,我们不难看出用人单位对劳动者权利侵犯的严重性,同时也看到劳动者对劳动法律及法规认识的浅薄。

一、劳动法与劳动法规

劳动法是调整劳动关系及劳动关系密切联系的其他社会关系的法律法规的总称。所谓劳动关系,是指在社会过程中劳动者与用人单位之间发生的社会关系。比如,我们应聘到某企业就业,作为劳动者就必须按照企业的要求完成规定的生产任务。而企业也必须为此支付相应的工资报酬,这就是劳动关系。如果在这个过程中,劳动者没有保质保量地完成生产任务,或者企业没有支付相应的工资报酬,都要受到劳动法的追究。

案例 【5-1-1】

李丽于2000年4月1日受聘于某公司,当时双方没有签订劳动合同,但从工作安排及工资支付等方面证实双方存在事实劳动关系。李丽月工资为1500元,负责公司报表统计工作。由于李丽没有按公司要求完成公司每月的报表统计工作,由其他人员进行帮助。公司因此在2000年11月~2001年1月期间,共拖欠李丽工资4500元。理由是李丽没有完成工作任务。李丽遂向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉,仲裁结果为该公司须向李丽支付工资4500元,经济补偿1125元,公司对李丽未完成工作任务可处以300元的经济处罚。

继1994年7月5日,我国出台了《中华人民共和国劳动法》后,又陆续颁布



了一批配套的法律法规和地方性法律法规，主要有《中华人民共和国就业促进法草案》、《劳动合同草案》、《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》、《中华人民共和国仲裁法》（1993年7月颁布的《中华人民共和国企业劳动处理条例》继续有效）、《中华人民共和国安全生产法》、《关于职工工作时间的规定》、《失业保险条例》、《工伤保险条例》、《劳动保障监察条例》、《最低工资规定》，以及各地的工资支付条例等。

我国劳动法的立法精神是以保护劳动者合法权益，调动劳动者积极性为基本宗旨，以建立和谐稳定的劳动关系，促进生产力的发展；或并建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，积极促进社会的发展全面进步。

在劳动关系中，由于劳动者处于相对弱势的地位，再加上我国劳动力市场中劳动力严重供过于求，劳动者的合法权益极易受到侵害。所以我国的劳动法主要是保护劳动者的法律，以维护劳动者的合法权益为首要宗旨，是全体劳动者维护合法权益和获得职业保障的利剑。

二、劳动权利伴你左右

（一）平等就业与选择职业的权利

平等就业和选择职业是每个劳动者都拥有的劳动权利，所谓平等就业就是指在劳动就业中实行男女平等及民族平等的原则。招工时不得歧视妇女，不得歧视少数民族的劳动者，男女之间及不同民族之间应一视同仁。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。在劳动和工作的调配方面应根据实际情况，对妇女予以必要的照顾。根据政策等对少数民族应有适当的照顾，在工资方面应贯彻同工同酬的原则。

案例 【5-1-2】

2003年9月，报考公务员的安徽芜湖市考生张某因体检中发现是乙肝病毒携带者，虽然综合成绩列第一名仍遭淘汰。于是张某起诉芜湖市人事局，该案被媒体称为“中国乙肝歧视第一案”。2004年4月，法院判决张某胜诉。2005年1月19日，人事部及卫生部公布了新修改的《公务员录用体检通用标准（试行）》，明确规定“排除肝炎的乙肝病原携带者视为合格”。



（二）取得劳动报酬的权利

取得劳动报酬是每个劳动者都拥有的权利，它是指劳动者有权根据自己的劳动数量和质量及时得到合理的报酬，任何用人单位不得克扣或无故延期支付。

在我国，劳动者取得劳动报酬的分配方式是按劳分配。按劳分配是根据劳动者提供的劳动量给付报酬，多劳多得，少劳少得，不劳不得。

为给予劳动者必要的社会保护，国家实行最低工资保障制度。最低工资是指保障劳动者及其家庭的最低生活需要的工资，其具体标准由各省、自治区及直辖市人民政府规定，报国务院备案。如从2006年9月1日起，深圳最低工资调整为每月810元（市内）；广州市每月最低工资为780元。其他各省、市、各地区的最低工资标准见当地的有关文件。

案例 【5-1-3】

张悦到一家中外合资电子企业上班，进厂时未提出与厂方订立劳动合同。但与厂方口头约定，用工试用期为6个月，期满后视情况再定工作岗位。第一个月张悦领到工资500元，其他员工们告诉他，当地最低工资标准为780元，厂里支付给张悦的工资太低。张悦找到厂长询问，厂长解释说试用期属于不熟练劳动期，工资可以低于最低工资标准，张悦该怎么办？

张悦所在单位的做法是错误的，用人单位支付试用期的劳动者工资不得低于最低工资标准。张悦要求企业支付不低于本市最低工资标准的工资，企业不得以任何理由予以拒绝。

（三）休息休假的权利

休息日是我国宪法规定的公民权利，这一权利的重要意义在于能够保证劳动者的身体和精神上的疲劳得以解除，借以恢复劳动能力。

我国实行每日工作8小时，平均每周工作40小时的工作制度。

我国的法定节假日有元旦（1月1日）、春节（农历正月初一、初二、初三）、国际劳动节（5月1日~5月3日）和国庆节（10月1日~10月3日）。共计有10天，这些节日适逢公休假日，顺延补假。

另外还有法律、法规规定的属于部分公民的节日，如“三八”妇女节、“五四”青年节、“六一”儿童节和“八一”建军节等。这些节日放假一天或半天，以利开展纪念活动。

在一般情况下，在法定的节假日期间，用人单位应当按照国家规定的休假天数安排劳动者休假，而不能任意组织加班。



用人单位在符合法律规定的条件下延长劳动者的工作时间，必须向劳动者支付报酬，而且要支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬。

此外，我国还实行带薪年假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假休假。

案例 【5-1-4】

某服装公司因为赶订单安排职工在十一节日期间加班，李珊等加班职工提出应当支付 300% 的加班工资。该公司劳资部经理只同意给加班职工安排补休，不同意支付加班工资。李珊为此向当地劳动保障局劳动保障监察大队举报，请求纠正该公司的错误行为，维护自己的权益。

劳动保障监察大队接到李珊的举报后，经调查取证，查明该公司安排职工法定休假日加班后以已安排补休为由未支付加班工资，违反了《劳动法》，责令该公司限期改正。该公司在劳动保障监察大队规定的期限内补发了李珊等职工的加班工资。

（四）获得劳动安全和卫生保护的權利

获得劳动安全和卫生保护是每个劳动者都拥有的劳动权利，在劳动生产过程中存在各种不安全和不卫生因素。如不采取措施加以保护，就会危害劳动者的生命安全和身体健康，甚至妨碍生产的正常进行。劳动者有权要求改善劳动条件和加强劳动保护，保证在生产过程中能够安全和健康。

劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程，对用人单位管理人员违章指挥及强令冒险作业等有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告。从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

（五）接受职业技能培训的權利

职业技术培训是为了培养和提高人们从事各种职业所需的技术业务知识和实际操作技能而进行的教育和训练，劳动者有权要求接受这种教育和训练。

职业培训是国民教育体系的一个重要组成部分，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费。根据本单位实际，有规划地对劳动者进行培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

（六）享受社会保险福利的權利

享受社会福利保险是每个劳动者都拥有的劳动权利，我国宪法明确规定：“中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利”。劳动者享受的社会保险和福利权也就是劳动者享受的物质帮



助权。

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险，提倡劳动者个人进行储蓄性保险。将基本保险、补充保险和储蓄性保险相结合，使劳动者享受的社会保险待遇得到切实保障。

案例 【5-1-5】

2006年2月，劳动保障监察部门接到劳动者举报，称上海益而益电器制造有限公司使用外来从业人员不缴综合保险费。劳动保障监察部门随即对该单位实施监察，经查该公司是一个生产电器和机电产品的企业，公司共有外来从业人员570多名。但是公司只为其中的45名管理人员和业务骨干缴纳了综合保险费，漏缴了500多名外来从业人员的综合保险费。劳动保障监察部门当即责令单位限期改正，为这些外来从业人员补缴综合保险费。目前，该单位已全部改正，补缴综合保险费38万多元。

（七）提请劳动争议处理的权利

劳动争议是指企业、事业组织、国家机关、社会团体、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者之间，因劳动引起的权利义务关系而发生的纠纷。劳动争议涉及劳动者的健康安全、工作和生活的各个方面，关系到劳动者的切身利益。因此一旦劳动争议出现，劳动者就有权请求处理。

用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁并提起诉讼，也可以协商解决。解决劳动争议应当根据合法、公正和及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

（八）劳动者在劳动关系中的义务

劳动者在享受上述各项劳动权利的同时，还应当履行相应的劳动义务。劳动者应当完成规定的劳动任务，只有完成规定的劳动任务，才能得到相应的报酬。劳动者应当自觉地接受训练，并学习业务技术，提高职业技能，以适应现代化生产的需要。为了劳动者的自身安全和健康，劳动者还应当自觉严格执行劳动安全规程和规则。此外，劳动者还应当自觉遵守劳动纪律和职业道德，并履行法律规定的其他义务。

我国劳动者的劳动权利和劳动义务是平等和一致的，劳动者平等享受劳动法规定的权利，同时平等地承担劳动法规定的义务。劳动者不能只享受权利，不尽义务。也不应只尽义务，不享受权利。



综合运用

(1) 同学秦祖汉因家庭困难到当地某公司打暑假工，公司给他一个月的试工期，试工期不算工资。试工期过后实行计时工资，以 2.5 元/小时支付秦祖汉的劳动报酬（当地的最低工资标准为 435 元/月）。请问：公司的做法合法吗？为什么？

(2) 某公司因订单多，外商催货急，5 月 1 日~5 月 7 日不放假，安排员工加班。之后公司不支付员工加班费，而是提出让员工在淡季时补休。请问：公司这样做合法吗？如果你是人事经理，应如何合法处理？

第二节 带好你的法律盾牌

引例

1997 年，小孙来到北京的一家建筑公司打工，并签订了一年的劳动合同。公司领导当场承诺，一年内若无缺勤，好好干，年终还有 5 000 元的奖金。5 000 元不是个小数目，小孙喜出望外，决心一定不与这笔奖金失之交臂。此后，小孙干活儿勤勤恳恳、任劳任怨。一年中不但保持了全勤记录，而且还多次受到公司的表扬。结账时，公司按照合同付清了他的工资，却矢口否认奖金的事情。小孙连呼上当，气愤之余，将公司告到了海淀区劳动争议仲裁委员会。

由于没有证据，公司又不承认当时的口头承诺，因此小孙的权益无法受到劳动法有关条款的保护。原本以为自己肯定能打赢官司的小孙败诉了，不但没有要到应得的奖金，反要承担 200 元的仲裁费。

公司不讲诚信固然可恶，但劳动者要有效地维护自己的劳动权益，必须与用人单位通过劳动合同来依法维权。



一、劳动合同的订立

(一) 劳动合同的概念

根据《劳动法》第 16 条的规定，劳动合同是指劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

劳动合同是确立劳动关系的法律凭证和法律形式。

（二）劳动合同的形式

1. 有效劳动合同

（1）有固定期限的劳动合同：这种合同是指双方当事人订立的合同中对劳动合同履行的起始时间和终止时间有具体明确的规定。劳动合同期限届满，双方的劳动关系即告终止。

（2）无固定期限的劳动合同：这种合同又称不定期或没有一定期限的劳动合同，指劳动合同当事人双方订立的劳动合同没有规定具体明确的有效时间。订立无固定期限的劳动合同，只要不出现双方约定的解除劳动合同的条件，劳动合同关系就可以一直维持下去，用人单位和劳动者不能无故解除劳动合同。

（3）以完成一定的工作为期限的劳动合同：这种合同是指双方当事人把完成一项工作或工程作为确定劳动合同起始和终止的期限。该工作或工程开始的时间，就是劳动合同履行的起始时间；该工作或工程一旦完成，也意味着劳动合同的终止。

2. 无效劳动合同

无效劳动合同是指不具有法律效力的劳动合同，其具体表现形式在《劳动法》第18条中做了明确规定，一是违反法律及行政法规的劳动合同；二是采取欺诈及威胁等手段订立的劳动合同。除了上述两方面的规定以外，《劳动法》第19条规定，劳动合同应当以书面形式订立，以口头协议的形式订立的劳动合同属于无效劳动合同。

（三）劳动合同的内容

劳动合同的内容是指劳动合同中包含的具体条款，这些条款分为必备条款和补充条款。

1. 必备条款

（1）劳动合同期限。

劳动合同期限是指劳动合同的有效时间，是双方当事人所订立的劳动合同起始时间和终止的时间，即劳动关系具有法律效力的时间。

（2）工作内容。

工作内容包括劳动者从事劳动的工种、岗位，以及应该完成的生产（工作）任务及工作班次等。

（3）劳动保护和劳动条件。

即用人单位应当为劳动者提供的劳动保护措施和劳动条件，主要包括劳动安



全和卫生规程、工作时间和休息休假等内容。

（4）劳动报酬。

主要包括工资、奖金、津贴和补贴等内容。

（5）劳动纪律。

劳动纪律是劳动者在生产（工作）过程中必须遵守的工作秩序和劳动规则。

（6）劳动合同终止的条件。

劳动合同中约定的合同终止条件是指除法律、法规规定的合同终止条件以外，当事人双方自己协商确定的终止合同效力的条件。

（7）违反劳动合同的责任。

违反劳动合同的责任是指当事人由于自己的过错而造成劳动合同的不履行，或不适当履行所应当承担的责任。除法律法规有明确的规定外，当事人还可以在劳动合同中就如何承担违反劳动合同的责任做出具体约定。

2. 补充条款

补充条款又称为“可备条款”，是双方当事人通过协商订立的条款，补充条款的内容如下。

（1）试用期条款。

试用期条款是劳动合同中的常见条款，法律对试用期有较明确的规定。如试用期应当包含在劳动期内，并应当参加社会保险，以及试用期最长不得超过6个月等。其中合同期在1年以上，2年以内的，试用期不得超过60日；合同期在6个月以上，1年以下的，试用期不得超过30日；合同期在6个月以下的，试用期不得超过15日等。

（2）保守商业秘密条款。

约定这一条款的目的在于保护用人单位的经济利益，目前越来越多的用人单位开始重视商业秘密的保护，在录用一些关键岗位的人员时均要求签订相应的保密条款。这对劳动者而言，不仅加重了义务，还限制了自己今后的择业自由和发展空间。并且劳动者一旦违反，不仅涉及劳动法上的责任，还可能要承担民法及刑法上的相应责任。因此劳动者在签署此类劳动合同的过程中，一定要慎重审查保密条款，明确保密主体、保密范围、保密周期和泄密责任等关键内容。

（四）劳动合同订立的原则

1. 平等自愿的原则

平等是指订立劳动合同的双方当事人具有相同的法律地位；自愿是指劳动合同的订立完全是出自双方当事人自己真实意愿，是在充分表达各自意见的基础上，



经过平等协商而达成的协议。

2. 协商一致的原则

协商一致是指劳动合同的内容必须由当事人双方在法律、法规允许的范围共同协商讨论，取得完全一致后确定，这条原则的重点在一致。

3. 合法的原则

合法是指劳动合同的当事人主体资格、合同内容和签订合同的程序均不得违反国家的强制性规定。劳动合同只有依法制定，才能产生预期的法律效力；否则即使双方在平等自愿的基础之上并对劳动合同的内容协商一致，也不能产生法律约束力。

（五）订立劳动合同的程序

劳动合同的签订程序是指订立劳动合同必须履行的法律手续，我国劳动法对劳动合同的订立程序没有明确规定。

按照一般合同的规定，一份合同的订立要经过要约和承诺两个阶段。此外，劳动合同书应当由用人单位法定代表人或其委托代理人与劳动者签字、盖章，并注明签订日期。合同一式两份，由用人单位和劳动者各执一份。

二、劳动合同的变更、终止和解除

（一）劳动合同的变更

劳动合同的变更是指劳动合同的双方当事人就已订立劳动合同条款进行修改、补充的法律行为。

（二）劳动合同的终止

劳动合同的终止是指符合法律规定或当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同的效力即告终止。终止的条件和原因有以下几种。

- （1）合同期限已满。
- （2）合同目的已经实现。
- （3）合同约定的终止条件出现。
- （4）当事人死亡。
- （5）劳动者退休。
- （6）企业不复存在。

（三）劳动合同的解除

劳动合同的解除是指劳动合同期限届满之前由双方当事人提供终止的劳动合同的法律效力并解除双方的权利义务关系法律行为，其中包括法定解除和协商解



除两种情况。法定解除是指出现国家法律、法规或合同约定的可以解除劳动合同的情况时，不需要双方当事人一致同意，合同效力即可自然提前结束；协商解除是指当事人双方因某种原因，在协商一致的情况下提前结束双方劳动关系的法律行为。

1. 劳动者解除劳动合同的条件

劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知用人单位，这是劳动者解除劳动合同的条件和程序。

(1) 属于下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。在试用期内的，用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

(2) 由劳动者本人提出解除劳动合同要求的，用人单位可以不支付经济补偿金。

(3) 如果劳动者违反规定或者劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，应根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定，赔偿用人单位损失。

2. 用人单位解除劳动合同的条件

根据《劳动法》的规定，属于以下四种情况之一，用人单位可以随时解除劳动合同。

(1) 《劳动法》第 24 条规定，经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

(2) 《劳动法》第 25 条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：在试用期被证明不符合录用条件的；严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。

(3) 《劳动法》第 26 条规定，有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排工作的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能变更劳动合同达成协议的。

(4) 《劳动法》第 27 条规定，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营情况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前 30 日向工会或者全体职工



说明情况,听取工会或者职工的意见。经向劳动行政部门报告后,可以裁减人员,即解除劳动合同。

另外,《劳动法》还规定了用人单位禁止解除劳动合同的几种情况,如患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;患病或者负伤,在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产期及哺乳期内的;法律和行政法规规定的其他情况。

《劳动法》第30条规定:用人单位解除劳动合同,工会认为不适当的,有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规规定或者劳动合同,工会有权要求重新处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的,工会应当依法给予支持和帮助。

用人单位依据《劳动法》第24条、第26条、第27条的规定解除劳动合同,应当按照原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定给予劳动者经济补偿金。经济补偿按照劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。不满一年的按一年计算;劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,支付经济补偿的年限最高不超过十二年(月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资)。

案例 【5-2-1】

王娜于2002年3月20日到东方餐饮娱乐公司工作,2003年3月20日签订了为期一年的劳动合同,王娜的月工资为1500元。2003年4月27日东方餐饮娱乐公司调动王娜到另一市某餐饮娱乐公司工作,但该餐饮娱乐公司不接收王娜的工作调动。2003年4月30日东方餐饮娱乐公司以因“非典”时期公司内部调整精简人员予以劝退为由,解除了王娜的劳动关系。

王娜向劳动保障监察机构反映此事,劳动保障监察机构经调查属实。仲裁结果如下:东方餐饮娱乐公司支付王娜两个月的经济补偿金,计3400元,仲裁费由公司负责。

在劳动者履行了有关义务终止并解除劳动合同时,用人单位应当出具终止并解除劳动合同证明书,以及为该劳动者出具按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证。证明书应写明劳动合同期限、终止或解决的日期,以及所担任的工作。如果劳动者要求,用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。职工劳动合同期限届满,终止劳动合同后符合退休条件的,可以办理退休手续,领取养老保险金;不符合退休条件,应当到就业服务机构进行失业登记,按规定



领取失业救济金。

三、违反劳动合同的法律责任

（一）用人单位的法律责任

用人单位违反劳动合同，对劳动者造成损害的，应依法承担下列法律责任。

（1）造成劳动者工资收入损失的，除按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者外，还应加付劳动者应得工资收入一定比例的赔偿费用。

（2）造成劳动者保护待遇损失的，应按国家有关规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品。

（3）造成劳动者工伤及医疗待遇损失的，除按国家有关规定为劳动者提供工伤及医疗待遇外，还应支付劳动者医疗费用一定比例的赔偿金。

（4）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家有关规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付其医疗费用一定比例的赔偿金。

（5）对严重违反劳动合同造成事故，使劳动者生命及财产受到损失的，还应依法追究用人单位责任人的行政责任；触犯刑律的，由司法机关依法追究其刑事责任。

此外，用人单位聘用尚未解除劳动合同的劳动者，给原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任，其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的 70%。

（二）劳动者的法律责任

劳动者违反劳动合同，应当依法承担相应的法律责任。

（1）劳动者违反劳动合同，给用人单位造成经济损失的，应承担相应的赔偿责任。

（2）劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失，劳动者应赔偿用人单位下列损失：招收录用其所支付费用；为其支付的培训费用；对生产、经营和工作造成的直接经济损失；劳动合同约定的其他赔偿费用。

（3）劳动者违反劳动合同中约定的保密责任，对用人单位造成经济损失的，按《反不正当竞争法》有关规定支付用人单位赔偿费用。

案例 【5-2-2】

一度为社会广泛关注的上海沪科公司王志骏等三人涉嫌侵犯深圳华为公司光网络产品商业秘密一案，终于有了结果。深圳南山区人民法院一审以侵犯商业秘密罪判处王志骏等三人有期徒刑，并处罚金。



2001 年 7 月本案的三名被告分别从深圳华为公司辞职, 当年 11 月在上海联合创办了上海沪科公司。其主业为制造光传输设备, 并先后从深圳华为公司挖走研发人员 20 余人。深圳南山区人民法院认为, 三人均违反了其余深圳华为公司签订的保密协议, 给深圳华为公司造成了重大经济损失, 已构成侵犯商业秘密罪。

(三) 劳动争议的处理

劳动争议, 又称“劳动纠纷”, 是指劳动关系双方当事人之间因实现劳动权利和履行劳动义务产生分歧而引起的争议, 一般可以分为个人劳动争议、团体劳动争议和集体合同争议。

根据我国《劳动法》和规定, 劳动争议处理的基本形式有以下四种: 即向企业劳动争议调解委员会申请调解, 向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁, 向人民法院提起诉讼, 以及当事人自行协商解决。

1. 劳动争议的调解

劳动争议发生后, 当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。劳动争议调解机构是劳动争议调解委员会, 它是依法成立的调解本单位劳动争议的群众性组织。

劳动争议发生后, 当事人双方愿意调解的, 可以书面形式或口头形式向调解委员会提出调解申请。调解委员会接到申请后, 依据自愿、合法的原则进行调解。

调解委员会应当在当事人申请调解之日起 30 日内结束调解。调解达成协议的, 制作调解书, 双方按照调解协议自觉履行; 若在 30 日内没有结束调解, 视为调解不成, 当事人可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

调解不是劳动争议解决的必经程序, 调解协议也没有要求双方当事人必须履行的法律效力。当事人若不愿调解或调解未成, 可直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

2. 劳动争议的仲裁

劳动争议仲裁是指劳动争议仲裁委员会对申请仲裁的劳动争议案件依法进行裁决活动。

(1) 仲裁程序。

劳动争议仲裁程序一般按以下三个步骤进行, 即当事人申请、仲裁案件受理及仲裁开庭审理。

仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的 60 日内做出, 对仲裁裁决无异议的, 当事人必须履行。如果案情复杂需要延期的, 经仲裁委员会批准, 可以适当延长, 但不能超过 30 日。



案例 【5-2-3】

29 岁的冯霞在 1992 年 10 月进入宝安西乡一家电子厂工作，并于 2001 年 12 月辞职离厂。2002 年 4 月，冯霞以厂方超时加班及克扣加班费为由，向宝安区劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁请求，要求判令厂方支付其经济补偿金 15 570 元人民币，并同时支付其 2001 年 3 月~9 月的加班工资 13 494 元。2002 年 4 月 26 日，劳动仲裁庭作出裁定，鉴于冯未提供充分证据，且支付加班费的请求已超仲裁时效，驳回冯霞的全部请求。虽然冯霞手中掌握了工厂让其超时加班的有力证据，可是因为支付加班工资的请求已过法定时效，法院对此不予支持。法律界人士告诫打工者，提请劳动仲裁请求一定要及时。

(2) 仲裁案件的特别审理。

仲裁案件的特别审理是指发生职工一方在 30 人以上的集体劳动争议案件时，劳动争议仲裁委员会组成特别仲裁进行审理。特别仲裁处理集体劳动争议案件，自组成仲裁之日起 15 日内结案。案情复杂的可以延长，但延长期不得超过 15 日，特别仲裁庭要将处理结果及时向当地人民政府报告。

(3) 仲裁文书的送达。

劳动争议仲裁委员会送达的仲裁文书要直接送交受送达人，本人不在，则交其同住成年亲属签收。

(4) 仲裁费用。


劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件，实行适当收取仲裁费的制度。仲裁费分为案件受理费和案件处理费两种，案件受理费按照国家有关规定收取的交纳，由申诉人在仲裁委员会决定立案时预付；案件处理费包括差旅费、勘验费、鉴定费、证人误工误餐费及文书表册印制费等，由当事人双方在收到案件受理通知书和申诉书副本后 5 日内预付。

**3. 劳动争议的起诉**

劳动争议的起诉是指发生劳动争议的当事人经过申请仲裁，对仲裁裁决不服而向人民法院提起诉讼的请求，由人民法院按照司法审判程序对案件进行审理。

综合运用

(1) 杨艳 20 岁时在 2004 年 8 月经过了为期一年半的专业培训，并于同年 12 月被某厂招收为员工。双方签订了为期 5 年的劳动合同，并规定杨艳“在 3 年学徒期内不准结婚”。2006 年 5 月 15 日，杨艳向企业提出要求结婚的申请。企

业认为杨艳参加工作刚满 2 年零 4 个月，学徒期未满，婚后会影响其工作学习，遂答复杨艳不能结婚。并告知杨艳，如果违反 劳动合同规定，企业将延长其学徒期。请问：该企业的做法是否合法？为什么？ 



第六章 创业尝试

学习目标

- ★ 了解当前我国的创业现状及主要特点。
- ★ 了解创业者的必备素质及创业的环境因素。
- ★ 了解常见企业的类型、掌握市场调查的内容及步骤，并制定创业计划。
- ★ 准确进行创业的目标定位，了解创业过程中有可能出现的风险，做好风险的应对准备。

什么是创业？创业是人们根据社会需要运用自己的知识与技能，以开创性的劳动为个人开创职业并为社会创造财富的经济活动过程。当前，我国正处在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化进程的重要时期。新时代、新阶段和新目标的实现，需要包括青年一代在内的全中国人民的共同努力。而创业，作为每个时代的主旋律，更是每个年轻人实现理想抱负并体现人生价值的重要途径。李嘉诚、张果喜、廖长光……一个个闪光的名字，一个个如神话般的创业传奇，激励着无数年轻人的雄心壮志。青春是我们实现人生价值的黄金时期，作为新时代的中职毕业生，面对社会变革、激烈的竞争和挑战，我们必须顺应时代的发展，响应社会变革的召唤，掌握创业本领，开拓就业的新领域，缔造一条崭新的成才之路。

第一节 我国的创业现状

引例

史玉柱从1989年4000元起家，到1992年成立巨人高科技集团。1989年在深圳开发M-6401桌面排版印刷系统，史玉柱的身上只剩下了4000元钱。他却向《计算机世界》定下了一个8400元的广告版面，唯一要求就是先刊广告后付钱。他的期限只有15天，前12天他分文未进。第13天他收到了3笔汇款，总共

是 15 820 元。两个月以后，他赚到了 10 万元，并将 10 万元又全部投入做广告。4 个月后，史玉柱成为了百万富翁。这段故事如今为人们津津乐道，但是想一想，要是当时 15 天过去，史玉柱收来的钱不够付广告费呢？要是之后《计算机世界》再在报纸上发一个向史玉柱的讨债声明呢？我们大概永远也不会看到一个轰轰烈烈的史玉柱了。

创业精神是一个国家和民族发奋图强并不断进取的推动力，创业活动不仅是一个国家和民族经济增长的重要源泉，而且是解决我国就业问题的根本途径。

一、我国当前创业活动的现状

随着社会主义市场经济体制的逐步建立，我国的创业活动日趋活跃，创业环境正在不断改善。据调查，我国全员创业活动指数为 11.6%，即每 100 位年龄在 18 岁~64 岁的成年人中，有 11.6 个人参与了创业活动。

二、我国创业活动的特点

(1) 在创业活跃的企业类型中，个体私营经济表现最为突出。

据国家工商总局统计，至 2006 年底的有关数字如下。

1) 全国私营企业户数达到 494.7 万户，比上年增加 64.6 万户，增长 11.5%。

2) 全国私营企业注册总资本（金）达到 7.5 万亿元，比上年增加 1.4 万亿元，增长 22.3%。

3) 全国私营企业从业人员（包括投资者）达到 6 395.5 万人，比上年增加 571.4 万人，增长 9.8%。

4) 全国私营企业总产值达到 31 855.1 亿元，比上年增加 4 421 亿元，增长 16.1%；销售总额达到 34 958.9 亿元，比上年增加 4 585.3 亿元，增长 15.1%。

5) 全国个体工商户和私营企业从业人员共 11 555.2 万人，比上年增加 830.6 万人，增长 7.2%。其中仅国有企业下岗待业人员在个体私营经济领域实现再就业的就有 109.4 万人，与上年大体持平，个体私营经济已成为解决我国社会就业的主渠道。

(2) 从创业的行业分布看，主要集中在消费服务业、制造业和企业服务业，远远超过理发美容、日用品维修和娱乐服务业等传统服务业的开业数量。

(3) 在创业行为的类型中，以生存型创业为主导。

创业类型分生存型和机会型两种，前者是指创业者没有比创业更好的就业机会；后者是指创业者有比当前更好的创业机会。目前我国生存型的创业者大大多



于机会型创业者，造成创业群体整体水平低下。据统计，生存型创业活动在我国占到整个创业活动的一半以上，远远低于经济发达国家。

(4) 从创业人员的构成来看，年龄趋降，文化水平提高。

(5) 从区域看，创业活动活跃的地区也是经济发展较快的地区。

高活跃地区包括京津地区（北京和天津）、长三角地区（上海、江苏和浙江）及珠三角地区（广东）。

第二节 创业条件

引例

陈索斌是一个“海归”，在美国留过学，有经济学硕士的头衔。陈索斌所学与蜡烛无关，在创业之前他从未与蜡烛行业有过任何接触。为什么他会选择时尚蜡烛作为自己的创业方向呢？原来 1993 年的一天晚上，陈索斌到一位朋友家中谈事，突然遇到停电。朋友的妻子赶紧找出一截红蜡烛点上，烛光下红彤彤的蜡烛一股股地冒着黑烟，忽明忽暗。朋友的妻子在旁边抱怨说：“如今卫星都能上天了，怎么这蜡烛还是老样子。谁要是能捣鼓出不冒黑烟的蜡烛，说不定能得个诺贝尔奖什么的。”就是这样一句话触动了陈索斌，于是不久就有了“金王”。再不久，“金王”成了中国的时尚蜡烛之王。随着“金王”的成功，陈索斌自然而然也就成了亿万富翁。对蜡烛黑烟的抱怨，相信不只陈索斌一个人听到过，为什么只有他抓住了这个机会呢？这只能归结于陈索斌比一般人更为强烈的商业敏感。

一、创业者必备的素质

（一）欲望

“欲”，实际就是一种生活目标，一种人生理想。创业者的欲望与普通人的欲望的不同之处在于，他们的欲望往往超出其现实。需要突破现在的立足点，打破眼前的樊笼，才能够实现。所以创业者的欲望往往伴随着行动力和牺牲精神，这不是普通人能够做得到的。因为欲望，而不甘心，而创业，而行动，而成功，这是大多数白手起家的创业者走过的共同道路。

（二）忍耐

“艰难困苦，玉汝于成”这句成语能很贴切地说明创业的不易，不易在哪里呢？要忍受肉体上和精神上的折磨。对创业来说，肉体上的折磨算不得什么，精



神上的折磨才是致命的。如果有心自己创业，一定要先在心里问一问自己，面对从肉体到精神上的全面折磨，你有没有那种宠辱不惊的“定力”与“精神”。如果没有，那么一定要谨慎行事。对一般人来说，忍耐是一种美德；对创业者来说，忍耐是必须具备的品格。

（三）眼界

如果你是一个创业者，那么开阔的眼界意味着你不但在创业伊始可以有比别人更好的起步，有时候它甚至可以挽救你和你的企业的命运。眼界的作用，不仅表现在创业者的创业之初，而且会贯穿于创业者的整个创业历程始终。“一个人的心胸有多广，他的世界就会有多大。”我们也可以说：“一个创业者的眼界有多宽，他的事业就会有多大。”

（四）明势

势，就是趋向。创业关键在于方向正确，这个方向就是势。势分大势、中势和小势。创业的人一定要跟对形势，要研究政策，这是大势；中势指市场机会，市场上现在时兴什么，流行什么，人们现在喜欢什么，不喜欢什么，可能就标明了你创业的方向；小势就是个人的能力、性格及特长。

（五）敏感

创业者的敏感是对外界变化的敏感，尤其是对商业机会的快速反应。一些人的商业敏感来自耳朵，一些人的商业敏感来自眼睛，还有一些人的商业敏感来自自己的两条腿。

有些人的商业感觉是天生的，更多人的商业感觉则依靠后天培养，良好的商业感觉是创业者成功的最好保证。

（六）人脉

创业不是引“无源之水”，栽“无本之木”。每一个人创业都必然有其凭依的条件，也就是拥有的资源。一个创业者的素质如何，看一看其建立和拓展资源的能力就可以了解。

创业者资源可分为外部资源和内部资源两种，内部资源主要是创业者个人的能力，所占有的生产资料及知识技能等；外部资源中最重要的一点是人脉资源。一个创业者如果不能在最短时间之内建立最广泛的人际网络，即使其初期能够依靠领先技术或者自身素质，比如吃苦耐劳或精打细算，获得某种程度上的成功，他的创业过程也会非常艰难。创业者的人际资源按其重要性来看，分别是同学资源、职业资源和朋友资源。



（七）谋略

商场如战场，一个有勇无谋的人早晚会成为别人的盘中餐。创业是一个斗体力的活动，更是一个斗心智的活动。创业者的智谋将在很大程度上决定其创业成败，尤其是在目前产品日益同质化、市场有限且竞争激烈的情况下，创业者不但要能够守正，更要有能力出奇。

（八）胆量

创业本身就是一项冒险活动，因此创业非常需要强大的心理承受能力。很多创业者在创业的道路上都有过“惊险一跳”的经历，跳得好，可能功成名就，白日飞升；跳不好，就只好“凤凰涅槃”了。

有这样一个故事：一个人问一个哲学家，什么叫冒险？什么叫冒进？哲学家说，比如有一个山洞，山洞里有一桶金子，你进去把金子拿了出来。假如那山洞是一个狼洞，你这就是冒险；假如那山洞是一个老虎洞，你这就是冒进，这个人表示懂了。哲学家又说，假如那山洞里的只是一捆劈柴，那么即使那是一个狗洞，你也是冒进。这个故事有什么寓意？它说明了冒险指你经过努力有可能得到，而且值得你得到；否则就只是冒进，失去生命都不值得。

（九）与他人分享的愿望

作为创业者，一定要懂得与他人分享。一个不懂得与他人分享的创业者，不可能将事业做大

（十）自我反省的能力

反省其实是一种学习能力，创业既然是一个不断摸索的过程，创业者就难免在此过程中不断地犯错误。反省，正是认识错误并改正错误的前提。对创业者来说，反省的过程就是学习的过程。有没有自我反省的能力，具不具备自我反省的精神，决定了创业者是否能认识到自己所犯的错误，是否能改正所犯的错误，是否能够不断地学到新东西。对创业者来说，时时刻刻警醒、反省自己，才能时刻保持清醒。



二、创业环境

（一）影响创业的主要环境

1. 政策环境

20世纪80年代中国兴起第一次创业浪潮，但这些创业英雄因为知识、能力及管理等原因到目前大多销声匿迹。20世纪90年代中国开始了第二次创业浪潮，国家出台各种政策鼓励创业。大批优秀人才投身创业主战场，创造了财富奇迹。但

由于这些创业者自身的知识结构不能适应全球化经济浪潮，很多创业企业到目前为止面临发展瓶颈。2002年中国以加入WTO为契机，展开第三次创业浪潮，开始利用国际规则进行新型创业。同时，国家出台更多政策鼓励支持创业者进行创业。

案例 【6-2-1】

广州大学生创业经商可以减免 42 项收费。

据新快报报道，广州市物价局近日下发的有关通知称，对从事个体经营的下岗失业人员和高校毕业生，免交有关管理类、登记类和证照类行政事业性收费共 26 项；对从事个体经营的下岗失业人员和高校毕业生，免交或按最低标准交纳有关经营服务性收费。特别是政府定价和政府指导价的经营服务性收费项目，共 16 项。两类相加，共 42 项。

广州市物价局明确了收费优惠对象及行业，即除国家限制的行业（包括建筑业、娱乐业，以及销售不动产、转让土地使用权、广告业、房屋中介、桑拿、按摩、网吧及氧吧等）外，凡广州市下岗失业人员从事个体经营的，凭广州市劳动社会保障部门颁发的再就业优惠证享受本通知规定的优惠政策，期限至 2008 年 12 月 31 日；高校毕业生从事个体经营的，并在工商部门注册登记日期在其毕业后两年以内的，自其在工商部门登记注册之日起三年内凭毕业证享受本通知有关收费优惠政策。

物价部门强调，各有关部门要贯彻落实本通知规定，并在有关服务场所显著位置公布本通知规定的收费优惠项目。对违反规定的部门和单位，依据价格法规进行查处。

2. 家庭环境

家庭是创业者早期接受启蒙教育和健康成长的摇篮，每个创业者的家庭状况都因人而异。无论家庭条件好一些还是差一些，对创业者来说都有可以利用的价值。比如有的创业者的父母原先就是私营企业的经营者，显然其创业的起点就比较高，所走的弯路相对也会较少；有的创业者家庭比较富有，则其容易得到创业资金的支持并能承受相对较大的经营风险；有的创业者的家庭非常贫穷，这反而会成为其创业的强大动力；有的创业者有家传的手艺，如剪纸和编织等，这就是为其提供了极为有利的经营项目。加上技术的垄断性，使创业者在创业活动中更容易成功。



3. 人际环境

所谓人际关系，主要是指创业者在自己工作、学习及生活的空间内通过交往而逐步形成的与他人相对稳定的关系。

人际环境对创业者来说十分重要，尤其是在当前市场经济条件下，搞好人际关系，对创业者顺利完成创业活动将起到积极的促进作用。人具有社会属性和自然属性，其社会属性主要通过人的社会行为体现出来。具体表现在每一个人在衣食住行等方面都不可能脱离社会群体，总要直接或间接地与他人发生联系。这样，创业者就会在自己的生活范围内逐步形成一个相对稳定的关系网络。这个关系网络对于每一个创业者来说，都是一笔不可多得的财富。

4. 自然环境

自然环境主要是指创业者的生存环境，生存环境对创业者从事的行业往往影响较大。俗话说，“靠山吃山，靠海吃海”。创业者如果能独具慧眼，发掘自己身边特有的资源进行投资开发，往往容易成功。因为在这种情况下，你没有竞争对手。

案例 【6-2-2】

山西省平遥古城是一座有着几百年历史且保存完好的明清古城，近年来，旅游者越来越多。

王平看到古城原有的旅游饭店不够用了，便想到了在古宅办客栈，以明清古风为经营特色。他租下了始建于1455年的一座宅院，有15套客房，是明清时期的四合院。进了房间，一盘土炕，炕周是彩绘描金炕围，麻纸顶棚，方砖地板，秀格窗棂。卫生间和大宾馆差不多，各项设施一应俱全。开业后，客人蜂拥而至，就图个感受古宅民风，而且还吸引了不少名人来住。



（二）我国现阶段的创业环境

1. 群体创业潮兴起，我国进入平民创业时代

当前中国的创业环境很好，特别是党的十六大明确指出，海内外各类投资者在我国建设中的创业活动都应该受到鼓励。这再一次激发了人们创业冲动和创业热情，因此当前我国成为世界上创业活动最活跃的地区之一。

2. 创业教育蓬勃开展

1989年11月在北京召开的“面向21世纪教育国际研讨会”上，会议代表要求“把事业心和开拓技能教育提高到目前学术性和职业性教育所享有的同等地位”。该创业教育思想提出后，得到了联合国教科文组织、世界劳工组织、世界银行和国际教育署的大力支持和积极倡导。

我国作为联合国教科文组织“创业教育”课题的成员国，早在1991年就开展了基础教育阶段创业教育的研究。2003年3月教育部高教司在北京航空航天大学召开了创业教育试点学校工作会议，进一步推动了创业教育工作的深入开展。至此，创业教育在全国教育系统红红火火地开展起来。

3. 创业培训的多种形式和巨大作用

创业培训是一个国家创业成熟度高的重要标志，更是一个国家和地区创业能力强的原因之一。我国的创业培训正在兴起，主要分为三种层次。

(1) 进行理论知识和实际操作技能培训。

对具有创业条件或是准备创业的人员组织开展创业基础知识为主要内容的理论知识和实际操作技能的培训。

(2) 引入国际化培训课件。

在群体性的创业大潮中，劳动和社会保障部与国际劳工组织宣布，以“马兰花”为“SIYB中国项目”的注册标识，塑造SIYB创业培训项目在我国的整体形象。目前，“创办和改善你的企业”(SIYB)项目已经在北京等14个试点城市展开。

(3) 对创业能力提升进行了心理评测的探索。

良好的心态是创业成功的保障，是创业者创业能力的一种内在表现。对创业能力进行心理评测是用心理学的方法对创业者的心理承受能力及适应能力进行研究和评测的一种方法，为提升创业者的创业能力构筑心理防线。纠正“归因偏差”，以便全面地提升创业者的创业能力，对创业者的健康成长发挥了重要的作用。

4. 创业孵化器的迅速扩展

创业孵化器也叫“企业孵化器”，是一种新型的创业经济组织，即政府通过为企业提供低成本的研发、生产及经营的用地、通信及网络办公等共享设施、系统的培训和咨询，以及政策、融资、法律和市场推广等方面的支持系统，使创业企业的创业成本得以降低，创业风险得以规避，创业成功率得以提高的一种适于中小企业生存和成长的发展环境和发展空间。目前全世界已有企业孵化器3700多家，我国当前已经进入创业孵化器大国行列。



6. 普遍建立创业者协会

当前,我国有 100 多所院校已经建立了创业者协会,这种创业者协会还进行了横向扩展和纵向延伸。协会的宗旨是加强有志创业者与大陆留美学人和创业有成人士之间的交流。这种创业协会会对于创业者的创业活动给予多种帮助和指导,对其成长起到了重要的作用。

第三节 创业准备

一、了解市场知识

(一) 企业类型

企业是指一切从事生产流通或服务性活动的营利性经济组织,是国民经济的基本单位。适合职校青年创业的企业类型有以下几类。

1. 个体企业

个体企业是由业主个人出资兴办,由业主自己直接经营的企业,俗称“个体户”。业主个人享有企业的全部经营所得,同时对企业的债务负完全责任。

目前,我国个体企业数量极其庞大,占我国企业的大多数,而且是最早的企业形式。在城镇,个体企业通常存在于零售百货、饮食服务及中介咨询等第三产业,但也有从事服装加工及小商品制造等第二产业的;在农村,则以家庭养殖等第一产业为主。

2. 个人独资企业

个人独资企业是指由一个自然人投资,财产为投资者个人所有,并以其个人财产对企业债务承担无限责任的经营实体。因此开办个人独资企业,纯属创业者单枪匹马闯江湖。对创业者来说,创业成功带来的收获不仅仅是经济利益,更是自我价值的充分体现与肯定。适合打算在小型加工、零售商业及服务业领域开办较小规模企业的创业者。

3. 合伙制企业

合伙制企业是指由两个或两个以上合伙人订立合伙协议,共同出资,合伙经营,共享收益,共担风险,并对合伙企业债务承担无限连带责任的经营性组织。创业者可采取货币、实物、土地使用权、知识产权或其他财务权利出资,甚至可



以用劳务出资。从实际操作情况看,合伙制企业大多都是由两三名志趣相投者组成的创业小组,适合有意涉足广告代理、咨询服务、设计事务所、会计师事务所、法律事务所、股票经纪及零售商业等领域的创业者。

4. 有限责任公司

有限责任公司是指由两个以上、50个以下创业者共同出资设立。创业者以其出资额为限对公司承担责任,公司以其全部资产对公司承担责任的法人组织。我国《公司法》规定,科技开发、咨询及服务性公司的注册资本不少于人民币10万元,以商业零售为主的公司不少于30万元,以商业批发或以生产经营为主的公司不少于50万元。与以上三类企业相比,有限责任公司的创业者规模明显较大,适合有意开办中小型企业创业者。

(二) 经营理念

经营理念是指企业为取得经营成功,由企业的领导者根据本企业历史的优良传统和适应客观现实的需要,在长期的生产经营过程中积极倡导而形成的支配企业内部绝大多数职员的一种稳定的主导意识。它是人格化企业的灵魂,是企业文化的重要内容。

初次创业者可能最关注的是当今市场上最短缺什么?也就是说做什么才最赚钱,并在最短的时间内收回投资。这个问题当然非常重要,但是在市场经济已经日渐发达的今天,想要在市场上长期生存并发展,还有更重要的问题,那就是服务、品牌和信誉。经济学家将其称之为市场永远的稀缺资源。经营好的人才能成为最后的赢家,这其实就是一个经营理念的问题。

1. 服务品质

第三产业中的“服务”是指在顾客支付费用之后,商家为顾客提供的等价服务。服务本身是商品,当今时代是商品过剩的时代。同时也是服务业兴旺的时代,归根结底是一个以客户为尊、客户至上的时代。不管是制造型企业,还是服务型企业都必须通过提升服务的品质,以优质服务来赢得客户的青睐,战胜对手,实现创业成功。在创业的过程中创业者要经常回忆,就能体会到这种服务的内在品质。

2. 品牌效应

品牌效应是品牌在产品上的使用,为品牌的使用者所带来的效益和影响,是品牌使用的作用。品牌是商品经济发展到一定阶段的产物,最初的品牌使用是为了使产品便于识别。品牌迅速发展起来是在近代和现代商品经济的高度发达的条



件下产生的，其得以迅速发展即在于品牌使用给商品的生产者带来了巨大的经济效益和社会效益。品牌效应正是在这种背景下受到世界各国企业重视的。怎样才能获得消费者的注意力和购买欲？答案只有一个：品牌、品牌加品牌，最终形成品牌效应。

3. 信誉无价

追求利润最大化是企业经营的目标，但如果为了获取短期利润，不惜夸大其词，甚至坑蒙拐骗，其后果必定是遭消费者唾弃而被市场淘汰。良好的信用，尤其是着眼于长远利益的商业信用，可能不会使你马上获得最大的经济利益。但会获得花多少钱也难以买到的好口碑，从而使自己赢得合作者和广大客户的信任，并最终走上良性发展的道路。

任何一个创业者不仅需要掌握营销的相关的知识，还应有实际的体验。因此创业前应认真学习有关市场营销方面的知识，最好通过打工等形式体验并积累相关的经验，才能使创办的企业顺利开展业务。

二、做好市场调研

（一）市场调研的内容

市场调研是指创业者系统收集、整理并分析有关市场信息和情报的过程。市场调研是制定创业计划的前提，它可以减少创业的盲目性，降低创业风险，也是制定市场营销策略并进行营销的依据。

- （1）调查消费者需求情况。
- （2）调查生产者供应情况。
- （3）调查销售渠道的情况。
- （4）调查新产品发展趋势。
- （5）调查市场竞争的有关情况。

（二）市场调研的方法

在制定好有针对性的调研目标的前提下，采取恰当的时机、手段和方法进行市场调研是实现调查目的的重要因素。只有调查手段恰当，调查方法科学，收集的资料才能及时、准确和全面。每种调查形式都有其独特的功能和局限性，要搞好市场调研，取得预期的效果，就要根据调查的目的及被调查对象的特点选择合适的调查方法。初次创业的职校生应运用以下比较简单而实用的方法来进行市场调研，即观察法、询问法及资料法等。



三、制定创业计划

一个有经验的飞行员在没有制定出一个经过详细调研的飞行计划之前，是不会冒险起飞的。但是在日常生活中，却经常有人在几乎没有经营管理经验的情况下，不制定详细的创业计划就开始创业。创业时的盲目对自己、家人和朋友而言，与驾驶一架小飞机冒险起飞同样危险。创业计划就是创业者计划创立的业务的书面的概要，它为业务的发展提供了指示图，并成为衡量业务进展情况的标准。创业计划做得缜密周到可以减少创业的冒险性。

1. 创业计划的步骤

第一步骤：制定你的目标。

第二步骤：搜集所必需的资料并进行分析。

第三步骤：根据这些资料下定一个决心。

第四步骤：把决心转变为行动。

第五步骤：评价行动的结果。

这五个步骤不是一次做完就一劳永逸了，在整个创业过程中要多次运用这些步骤并不断修订补充，继而定出后续的行动。

2. 创业计划的内容

(1) 创业的种类：包括创办事业的名称、事业组织形态、创业的项目或主要产品名称等，这是创业最基本的内容。

(2) 资金规划：资金即指创业的基金来源，应包括个人与他人的出资金额比例、银行贷款等，这会影响整个企业的股份与红利分配多寡。另外，整个创业计划的资金总额的分配比例也应该清清楚楚地记载。如果你是希望以创业计划书来申请贷款，应同时说明贷款的具体用途。

(3) 阶段目标：阶段目标是指创业后的短期目标、中期目标与长期目标，主要是让创业者明了自己事业发展的可能性与各个阶段的目标。

(4) 财务预估：详述预估的收入与预估的支出，甚至应该列述企业成立后前三年或前五年内每一年预估的营业收入与支出费用的明细表。这些预估数字的主要目的，是让创业者确实计算利润，并明了何时能达到收支平衡。

(5) 行销策略：行销策略包括了解服务市场或产品市场在哪里？销售方式及竞争条件在哪里？主要目的是找出目标市场的定位。

(6) 可能风险评估：这一项目指的是在创业过程中可能遭受的挫折，例如，市场变动、竞争对手太强及客源流失等。这些风险对创业者而言，甚至会导致创



业失败，因此可能风险评估是创业计划书中不可缺少的一项。

(7) 其他：包括创业的动机、股东名册、预定员工人数、企业组织、管理制度，以及未来展望等。

第四节 创业实践

引例

白手起家 定位比赚钱更重要

走进上海东北角的一家数码广场，数百家 IT 小店让人不知该选择哪一家好。就在这样一个竞争激烈的市场中，有一家以帮助别人组装电脑并解决各类电脑问题为主营业务的商店，近年来正在不断壮大。这家小店的创始人小王，两年前刚从上海某大学毕业。看着同学们为找工作而东奔西跑地忙碌，尚在读大四的小王就决定自己进行一番创业。

大学时代，精通电脑的小王经常被同学拉去装配电脑。朋友中谁的电脑软硬件出了问题，第一个想到的也总是他。久而久之，他被大家冠以“电脑医生”的美名。

决定创业的那一刻起，小王就决定将自己的这个特长充分发挥。于是，他与三个同样有着创业想法的伙伴们，共同出资创立了一家名为“学生电脑之家”的店铺。主要针对学生市场，为他们组装电脑及排除软件问题等，并将店址选在大学相对集中的本市东北角。

“就目前市场情况而言，同样一个 4 000 元的报价，有十几种电脑配置方案。但适合学生的并不多，况且不同的学生用电脑的目的也不一样。我和我的同伴都是从学生过来的，并且刚毕业不久，我们能比别人更好地了解他们想要什么。”依靠“质量上佳、服务贴心、价格公道”的经营定位，小王的店铺开业不多久便受到了附近学生的青睐。店铺开张第一年，就装了 500 多台电脑，同时通过帮助别人解决软件问题所获得的盈利也相当可观。

第二年，小王与三个合伙人就赚到了各自人生的第一桶金。小王告诉记者，由于近年来大学的扩招还在继续，所以店铺的销售额仍在继续增长，今年销售额有望突破 2 000 万元。

大学毕业仅仅两年多，就已经赚到了人生的第一桶金，小王无疑是许多同龄人羡慕的对象。然而谈到自己的创业经历，小王认为所得到的最大的财富是创业



经验，而非那一笔笔金钱。

这是一则大学生创业成功的案例，小王的成功之处主要在于如下方面。

- (1) 选择自己的特长专业，切入行业时已有良好的基础。
- (2) 拥有市场意识，并充分对市场进行了调研。
- (3) 将服务对象定位在学生市场，清楚其购买力、所需要的配置和购买产品的最终用途。更是以此为中心，提供比竞争对手更胜一筹的服务。
- (4) 当今社会广泛使用计算机，IT 行业属于前瞻性行业，发展前景长远。

一、创业目标定位

尽管“三百六十行，行行出状元”，但“上山怕遇着狼，下海怕做错行”。作为创业者都盼望能选准创业的切入点，创业者往往面临不知该选择哪种行业，为此十分困扰。中职生年轻阅历少，人际关系网窄，经验不足，资金缺乏，技术不全面，管理能力差。因此在创业之初，对高新产业、金融证券业和房地产业等高技术且高投入行业要取向谨慎，最好暂不涉足。应选择小本生意做起，先做小老板，打好基础。21世纪是一个创业的时代，中职毕业生将成为千百万创业者中的一员，“扬长避短，知己知彼”是进行合理创业定位的最好依据。中职毕业生应当充分考虑自己的实际情况，选择自己最熟悉的行业。这样才能够驾轻就熟，得心应手。为定位创业目标，让创业避开风险，走向成功，应从以下几个方面入手。

目标一：选择与自己专长及兴趣有关之行业。隔行如隔山，假若所创之企业非自己熟悉之行业往往遇到各种问题，将会产生措手不及之状况。对企业经营将非常危险，容易导致失败。

目标二：选择获利较高之行业。创业本来就是要获取利益，假如选择之事业获利率不高，那创业就没有意义了。

目标三：选择风险低回收率较快之行业。创业初期资金较短缺，若选择风险低且回收较快之行业，可避免资金被卡死无法运用而导致周转不灵之窘况。

目标四：选择消费性民用产业。民用产业是消费者不可缺少的，且顾客群广大，不必担心客源。

目标五：选择与创业资金能配合之行业。创业初期应慎选自有资金能负担之行业。避免小孩子玩大车，而招致失败。

目标六：选择具前瞻性之行业。切莫选择夕阳行业，那会使创业之途更加困难。



二、风险防范

创业风险指给公司财产与潜在获利机会带来损失的可能性，这里所说的公司财产，不仅是指那些具有实际物理形态的，如库存或设备等，同时还包括公司人力资源、技术和声誉等其他“软”因素。

创业者创业之初面临的风险主要有以下几点。

- (1) 营销风险。
- (2) 市场风险。
- (3) 财务风险。
- (4) 现金流风险。
- (5) 技术风险。
- (6) 人力资源风险。
- (7) 外部环境风险。
- (8) 不可预知的其他风险。

创业者在创业之初要有勇往直前的精神面貌，但也应理性地考虑后路与退出机制。因为任何投资都是有风险的，这是一条真理。所以在开创自己的事业之前，我们要尽量多想可能出现的坏情况与坏的方面。在想好自己的退出机制以后，集中所有的精力开创属于自己的事业。

案例 【6-4-1】

被孵化出来的华邦

纯国内的风险投资“华邦”制药股份公司得益于一家政府部门（重庆高科技创业服务中心）与一家公司（重庆渝高建设发展公司）的风险投资，而没有一家风险投资公司的介入。“华邦”创建于1992年3月，当时仅是一个拥有3名博士、1名硕士、注册资本仅3万元的民营科研机构（从事医药基础研究），而今天则是利税千万元的高科技企业。

重庆高科技创业服务中心（简称“高创”）认准生物医药业是当今高科技的支柱，1993年注资43万元，占股份86%。华邦以拥有的科研成果和管理经验的无形资产入股，总资本金50万元。同时，高创中心派一名人员进行项目监管，保证投入的安全运作。1994年高创中心将红利转股达到68万元，重庆渝高建设发展公司（简称“渝高”）注资53万元，总资本金150万元，其中高创中心占48%、渝高占35%、华邦占20%。

1996年华邦快速发展，高创中心完成孵化使命，即将股份转让给华邦与渝高。



收回投资 120 多万元，是 1993 年 43 万元的近 3 倍。渝高在资本结构中占 52%，华邦占 48%。渝高和华邦又签订新的借、贷款合作协议。强强联合，华邦一举成为重庆高新区利税大户，综合效益居前列。渝高仅 1997 年从华邦分红 800 多万元，不仅收回全部股本投资，还使公司股本大大增加。

华邦成功的经验在于以下方面。

- (1) 选准了具有发展前景的项目，并以股份形式注入资金，降低了风险。
- (2) 大胆引进经营管理和科技骨干，对项目进行过程管理，减少不必要的风险。
- (3) 华邦总经理张松山重视技术储备和科研开发，不断对自有知识产权进行技术创新。
- (4) 政府科技部门在科技风险投资中的作用，具有其他部门不可替代的优势。



附录 A 职业兴趣测试

请你仔细阅读下面的问题，对于每项活动，如果你的回答是肯定的话，则在“是”一栏中打勾；如果你的回答是否定的话，则在“否”一栏中打勾。最后把“是”一栏的回答次数相加，填入“总计次数”一栏中。

测试内容如下。

第一组

(1) 你喜欢自己动手修理收音机、自行车、缝纫机、钟表和电线开关一类器具吗？是 否

(2) 你对自己家里使用的电扇、电熨斗及缝纫机等器具的质量和性能了解吗？是 否

(3) 你喜欢动手做小型的模型（诸如滑翔机、汽车、轮船及建筑模型等）吗？是 否

(4) 你喜欢与数字及图表打交道（诸如记账、制表及制图）一类的工作吗？是 否

(5) 你喜欢制作工艺、装饰品和衣服吗？是 否

总计次数：

第二组

(1) 你喜欢给别人买东西当顾问吗？是 否

(2) 你热衷于参加集体活动吗？是 否

(3) 你喜欢接触不同类型的人吗？是 否

(4) 你喜欢拜访别人，并与人讨论各种问题吗？是 否

(5) 你喜欢在会议上积极发言吗？是 否

总计次数：

第三组

(1) 你喜欢没有干扰并有规则地从事日常工作吗？是 否

(2) 你喜欢对任何事情都预先做周密的安排吗？是 否

(3) 你善于查阅字典、辞典和资料索引吗？是 否

(4) 你喜欢按固定的程序有条不紊地工作吗? 是 否

(5) 你喜欢把事物分类和归档的工作吗? 是 否

总计次数:

第四组

(1) 你喜欢倾听别人的难处并乐于帮助别人解决困难吗? 是 否

(2) 你愿意为残疾人服务吗? 是 否

(3) 在日常生活中, 你愿给人们提供帮助吗? 是 否

(4) 你喜欢向别人传授知识和经验吗? 是 否

(5) 你喜欢防病治病和照顾病人的工作吗? 是 否

总计次数:

第五组

(1) 你喜欢主持班级集体活动吗? 是 否

(2) 你喜欢接近领导和老师吗? 是 否

(3) 你喜欢在人多时当众发表自己的观点和意见吗? 是 否

(4) 如果老师不在时, 你能主动维持班里学习和生活的正常秩序吗? 是 否

(5) 你具有强烈的责任感和工作魄力吗? 是 否

总计次数:

第六组

(1) 你特别爱读文学著作中对人内心世界的细致描写吗? 是 否

(2) 你喜欢听人们谈论他们的活动和想法吗? 是 否

(3) 你喜欢观察和研究人的心理和行为吗? 是 否

(4) 你喜欢阅读有关领导人物、政治家和科学家等名人传记吗? 是 否

(5) 你很想了解世界各国的政治和经济制度吗? 是 否

总计次数:

第七组

(1) 你喜欢参观技术展览会或收听(收看)技术新消息的节目吗? 是 否

(2) 你喜欢阅读科技杂志(诸如《我们爱科学》、《科学 24 小时》和《科学动态》)吗? 是 否

(3) 你想知道生机勃勃的大自然的奥秘吗? 是 否

(4) 你想知道使用科学精密仪器和电子仪器的工作吗? 是 否

(5) 你喜欢复杂的绘图和设计工作吗? 是 否

总计次数:



第八组

- (1) 你想设计一种新的发型或服装吗？是 否
- (2) 你喜欢创作画吗？是 否
- (3) 你尝试着写小说或编剧本吗？是 否
- (4) 你很想参加学校宣传队或演出小组吗？是 否
- (5) 你爱用新方法和新途径来解决问题吗？是 否

总计次数：

第九组

- (1) 你喜欢操作机器吗？是 否
- (2) 你很羡慕机械类工程师的工作吗？是 否
- (3) 你了解了解机器的构造和工作性能吗？是 否
- (4) 你喜欢交通驾驶一类的工作吗？是 否
- (5) 你喜欢参观和研究新的机器设备吗？是 否

总计次数：

第十组

- (1) 你喜欢从事具体的工作吗？是 否
- (2) 你喜欢做很快就看到产品的工作吗？是 否
- (3) 你喜欢做让别人看到效果的工作吗？是 否
- (4) 你喜欢做那种时间短，但可以做得很好的工作吗？是 否
- (5) 你喜欢做有形的事情（诸如编织和烧饭等）而不喜欢抽象的活动吗？

是 否

总计次数：

统计方法如下。

将每组问题回答“是”的总次数分别统计出来。

通过上组训练，找出你的兴趣类型，在答“是”的总次数一栏中，得分越高，相应的兴趣类型就越符合你的职业兴趣特点；得分越低，相应的兴趣类型越不符合你的职业兴趣的特点。然后对照各种兴趣类型所对应的职业，给你的职业生涯定位。

兴趣类型与相对应的职业

兴趣类型 1：愿与事物打交道。

这类人喜欢同事物打交道（比如工具、器具或数字等），而不喜欢从事与人和动物打交道的职业。相应的职业有制图员、修理工、裁缝、木匠、建筑工、出纳员、记账员和会计等。



兴趣类型 2：愿与人接触。

这类人喜欢与他人接触的工作，他们喜欢销售、采访和传递信息一类的活动。相应的职业有记者、营业员、服务员和推销员等。

兴趣类型 3：愿干有规律的工作。

这类人喜欢常规并有规律的活动，在预先安排的条件下做细致工作。相应的职业有邮件分检员、图书馆管理员、办公室职员、档案管理员、打字员和统计员等。

兴趣类型 4：愿从事社会福利和助人的工作。

这类人乐意帮助别人，试图改善他人的状况，喜欢独自与人接触。相应的职业有医生、律师、护士和咨询人员等。

兴趣类型 5：愿做领导和组织工作。

这类人喜欢管理工作，爱好掌握一些事情，他们在企事业单位中起着重要的作用。相应的职业有辅导员、行政人员和管理人员等。

兴趣类型 6：愿研究人的行为。

这类人喜欢谈论涉及到人的主题，他们爱研究人的行为举止和心理动态。相应的专业有心理学、政治学、人类学等。

兴趣类型 7：愿从事科学技术事业。

这类人喜欢分析、推理和测试的活动，长于理论分析，喜欢独立解决问题，也喜欢通过实验获得新发现。相应的专业有生物、化学、工程学和物理学等。

兴趣类型 8：愿从事抽象性和创造性的工作。

这类人喜爱需要有想象力和创造力的工作，爱创造新的式样和概念。相应的职业有演员、创作人员、设计人员和画家等。

兴趣类型 9：愿做操作机器的技术工作。

这些人喜欢运用一定的技术操作各种机械，制造产品或完成其他任务。相应的职业有机床工、驾驶员和飞行员等。

兴趣类型 10：愿从事具体的工作。

这类人喜欢制作看得见并摸得着的产品，希望很快看到自己的劳动成果，他们从完成的产品中得到自我满足。相应的职业有厨师、园林工、理发师、美容师、室内装饰工、农民和工人等。



附录 B 职业生涯规划的实际操作

1. 职业生涯自我诊断

自我分析

个人部分	健康情形	身体是否有病痛？是否有不良的生活习惯？是否有影响健康的活动？生活是否正常？有没有养生之道？
	自我充实	是否有专长？经常阅读和收集资料吗？是否正在培养其他技能？
	休闲管理	是否有固定的休闲活动？有助于身心和工作吗？是否有休闲计划？
事业部分	财富所得	薪资多少？有储蓄吗？有动产和有价值证券吗？有不动产吗？价值多少？有外快吗？
	社会阶层	现在的职位是什么？还有升迁的机会吗？是否有升迁的准备呢？内外在的人际关系如何？
	自我实现	喜欢现在的工作吗？理由是什么？有完成人生理想的准备吗？
家庭部分	生活品质	居家环境如何？有没有计划换房子？家庭的布置和设备如何？有心灵或精神文化的生活吗？小孩、夫妻和父母有学习计划吗？
	家庭关系	夫妻和谐吗？是否拥有共同的发展目标？是否有共同或个别的创业计划？父母、子女与父母、与公婆、与姑叔、与岳丈家的关系如何？是否常与家人相处、沟通、活动和旅游？
	家人健康	家里有小孩吗？小孩多大？健康吗？需要托人照顾吗？配偶的健康如何？家里有老人吗？有需要你照顾的家人吗？

环境分析

友伴条件	朋友要多量化、多样化并有能力
行业条件	注意社会当前及未来需要的行业
企业条件	公司有改革计划吗？公司需要什么人才？
地区条件	视行业和企业而定
社会	注意政治、法律、经济、社会与文化、教育等条件，以及社会的特性和潜在的市场条件

关键成就因素分析

人脉	家族关系、姻亲关系、同事（同学）关系和社会关系的沟通与自我推销
金脉	薪资、有价值证券、基金、外币、定期存款、财产（动产与不动产）、信用（与为人和职位有关）储蓄、理财有方、夫妻合作、努力工作提高自己的能力条件及职位
知脉	知识力、技术力、资讯力、企划力、预测（洞察）力、敏锐力、做好时间管理、安排学习计划、上课、听讲座、进修、组织内轮调、多做事、反复练习、经常做笔记和模拟计划

关键问题分析

问题发生的领域	是家庭问题、自我问题，还是工作问题，或是其中二者或三者的共同作用？
问题的难度	是否学习新技能？是否需要全神贯注？是否需要个人改变态度与 价值观？
自己与组织的相互配 合情况	自己是否做出贡献？是否学会在组织内部适合自己的职业领域中发挥专长？和其他组 织人员的团结协作怎样？组织对自己的职业生涯设计和自己制定的 职业生涯规划是 否冲突等？

2. 诊断的方法

诊断方法体系

方 式	评 价 者	评 价 内 容	评 价 标 准
自我评价	本人	1. 自己的才能是否充分施展；2. 对自己在 企业发展及社会进步中所做的贡献是否满意；3. 对自己的职称、职务、工资待遇等方面的变化是否满意；4. 对处理职业生涯发展与其他人生活动的关系的结果是否满意	根据个人的 价值观念及个人的知识、水平和能力
家庭评价	父母、配偶及子女等 家庭成员	1. 是否能够理解和肯定；2. 是否能够给予支持和帮助	根据家庭文化
企业评价	上级、平级及下级	1. 是否有下级及平级同事的赞赏；2. 是否有上级的肯定和表彰；3. 是否有职称、职务的晋升或相同职务责权利范围的扩大；4. 是否有工资待遇的提高	根据 企业文化及其总体经营结果
社会评价	社会舆论社会组织	1. 是否有社会舆论的支持和好评；2. 是否有社会组织的承认和奖励	根据社会文化

常用的六种诊断工具

工 具 名 称	具 体 方 法
自我访谈记录	给每人发一份提纲，其中有 11 道问及他们自己的情况，要他们提供有关自己生活（人、地和事件）、他们经历过的转折，以及未来的设想，并让他们在小组中互相讨论。这篇自传摘要体裁的文件将成为随后自我分析所依据的主要材料
斯特朗—坎贝尔个人兴趣调查问卷	填答这份包含有 325 项的问卷后，就能据此确定他们对职业、专业领域及交往的人物类型等的喜恶倾向，为每人与各种不同职业中成功人物的兴趣进行比较提供依据
奥尔波特—弗农—林赛 价 值观问卷	此问卷中列有多种相互矛盾的 价值观，每人需对之做出 45 种选择，从而测定这些参加者对多种不同的关于理论、经济、美学、社会、政治及宗教 价值观接受和同意的相对强度
24 小时活动日记	参加者要把一个工作日及一个非工作日全天的活动如实而无遗漏地记下来，用来对照其他来源所获得的同类信息是否一致或相反
“重要人物”访谈记录	每位参加者要对自己的配偶、朋友、亲戚、同事或其他重要人物中的两个人，就自己的情况提出一些问题，看看这些旁观者对自己的看法。这两次访谈过程需要录音
生活方式描述	每位参加者都要用文字、照片、图或他们选择的任何其他手段，把自己的生活方式描绘一番

3. 确定职业生涯发展目标的方法

决定个人选择何种职业有六种基本的“人格性向”（实际上每个人不是只包含有一种职业性向，而是可能几种职业性向的混合），这种性向越相似，则一个人在选择职业时面临的内在冲突和犹豫就越少。



六种基本的“人格性向”

性向分类	特征与适合职业
实际性向	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含体力活动并且需要一定技巧、力量和协调的职业，如森林工人及运动员
调研性向	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含较多认知活动的职业，而不是主要以感知活动为主的职业，如生物学家和大学教授
社会性向	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含着大量人际交往活动的职业，而不是那些有大量智力活动或体力活动的职业，如心理医生和外交人员
常规性向	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含大量结构性和规则性的职业，如会计和银行职员
企业性向	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含大量以影响他人为目的的语言活动的职业，如 管理人员及律师
艺术性向	具有这种性向的人会被吸引从事那些包含大量自我表现、艺术创造、情感表达和个性化的职业，如艺术家及广告创意人员

确定职业生涯的成功标准——职业锚

A、职业锚类型	技术职能型职业锚：有特有的职业工作追求、需要和 价值观，表现的特征为强调实际技术或某项职能业务工作。技术职能能力锚的 雇员热爱自己的专业技术或职能工作，注重个人专业技能发展，一般多从事工程技术、营销、财务分析、系统分析和企业计划等工作
	管理职能型职业锚：愿意担负管理责任，且责任越大越好，这是管理能力型职业锚 雇员的追逐目标。他们与不喜欢，甚至惧怕全面管理的技术职能锚的人不同，倾心于全面管理，掌握更大权力，肩负更大责任。具体的技术工作或职能工作仅仅被看做是通向更高、更全面 管理层的必经之路。他们从事一个或几个技术职能区工作，只是为了更好地展现自己的能力，是握取专职管理权之必需
	创造型职业锚：在某种程度上，创造型锚同其他类型职业锚有重叠。追求创造型锚的人要求有自主权、管理能力，能施展自己的才干。但是这些不是他们的主要动机及主 价值观，创造才是他们的主要动机和 价值观
	安全型职业锚：职业的稳定和安全是这一类职业锚 雇员的追求、驱动力和 价值观。他们的安全取向主要为两类,一种是追 求职业安全，稳定源和安全源主要是一个给定组织中的稳定的成员资格。例如大公司组织安全性高，做其成员稳定系数高；另一种注重情感的安全稳定，包括一种定居，使家庭稳定和使自己融入团队的感情
	自主型职业锚又称为独立型职业锚：最大限度地摆脱组织约束，追求能施展个人职业能力的工作环境。以自主和独立为锚位的人认为，组织生活太限制人，是非理性的，甚至侵犯个人隐私。他们追求自由自在、不受约束或少受约束的工作生活环境
B、职业锚评价	(1) 你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣（如果有的话）？为什么对这些领域感兴趣？你对这些领域的感受是怎样的？
	(2) 你在大学时期主要对哪些领域比较感兴趣？为什么会对这些领域感兴趣？你对这些领域的感受是怎样的？
	(3) 你毕业之后所从事的第一种工作是什么？你期望从这种工作中得到些什么？
	(4) 当你开始自己的职业生涯的时候，你的抱负或长期目标是什么？这种抱负或长期目标是否曾经出现过变化？如果有，那么是在什么时候？为什么会变化？
	(5) 你第一次换工作或换公司的情况是怎样的？你指望下一个工作能给你带来什么？
	(6) 你后来换工作、换公司或换职业的情况是怎样的？你怎么会做出变动决定？你所追求的是什么？（请根据你每一次更换工作、公司或职业的情况来回答这几个问题）
	(7) 当你回首自己的职业经历时，你觉得最令自己感到愉快的是哪些时候？你认为这些时候的什么东西最令你感到愉快？
	(8) 当你回首自己的职业经历时，你觉得最让自己感到不愉快的是哪些时候？你认为这些时候的什么东西最令你感到不愉快？
	(9) 你是否曾经拒绝过从事某种工作的机会或晋升机会？为什么？



现在请你仔细检查自己的所有答案，并认真阅读以上关于五种职业锚（管理型、技术职能型、安全型、创造型及自主（又称独立）型）的描述。根据你对上述这些问题的回答，分别将每一种职业锚赋予从 1~5 之间的某一分数（1 代表重要性最低，5 代表重要性最高）。

职业满意问卷

- (1) 你工作时看表吗？
 - A. 不断地看（1 分）
 - B. 不忙的时候看（3 分）
 - C. 不看（5 分）
- (2) 星期一早晨你怎么做？
 - A. 你愿意回到单位去（5 分）
 - B. 你渴望摔伤腿而住进医院（1 分）
 - C. 开始觉得勉强，过一会就想回到单位去上班（3 分）
- (3) 一天快结束时，你感觉如何？
 - A. 疲惫不堪，全身不舒服（3 分）
 - B. 为能维持生活而感到高兴（1 分）
 - C. 有时感到累，但通常很满足（5 分）
- (4) 对自己的工作忧虑吗？
 - A. 偶尔（5 分）
 - B. 从来没有（3 分）
 - C. 经常（1 分）
- (5) 你认为你的工作适合自己吗？
 - A. 对你来说是大材小用（1 分）
 - B. 使你很难胜任（3 分）
 - C. 从没想过要做这份工作（5 分）
- (6) 你对自己的工作满意吗？
 - A. 不讨厌（5 分）
 - B. 感兴趣，但有困难（3 分）
 - C. 厌烦（1 分）
- (7) 你用多少时间打电话或做些与工作无关的事？
 - A. 很少一点时间（5 分）
 - B. 在个人生活遇到麻烦时用一些（3 分）
 - C. 很多时间（1 分）



- (8) 你想换个职业吗?
- A. 不太想 (5 分)
 - B. 不想, 但想在本职业中找个好位置 (3 分)
 - C. 想 (1 分)
- (9) 你觉得自己的能力如何?
- A. 你总是很有能力 (5 分)
 - B. 你有时很有才能 (3 分)
 - C. 你总是没有能力 (1 分)
- (10) 你认为你自己和同事的关系如何?
- A. 喜欢并尊重同事 (5 分)
 - B. 不喜欢同事 (3 分)
 - C. 和你的同事比差不多 (1 分)
- (11) 哪种情况同你最相符?
- A. 不想再钻研有关工作的知识 (1 分)
 - B. 开始工作时很喜欢学习 (3 分)
 - C. 愿再学点有关工作的知识 (5 分)
- (12) 你具有哪些个性特点?你认为工作需要什么?(两问每重叠一项计 5 分, 不重叠计 2 分)
- A. 专心
 - B. 幽默
 - C. 体力好
 - D. 思维敏捷
 - E. 好创新
 - F. 镇定
 - G. 记忆力好
 - H. 有魅力
- (13) 你最赞成以下哪种说法?
- A. 工作即 赚钱谋生 (1 分)
 - B. 主要为 赚钱, 如有条件希望能做令人满意的工作 (3 分)
 - C. 工作即生活 (5 分)
- (14) 工作加班吗?
- A. 如果付加班费, 就加班 (3 分)
 - B. 从不加班 (1 分)



- C. 经常加班，没有加班费也如此 （5分）
- (15) 除假日或病假，你是否缺勤？
- A. 一点也没有 （5分）
- B. 仅仅几天 （3分）
- C. 经常缺 （1分）
- (16) 你对自己的工作的劲头如何？
- A. 劲头十足 （5分）
- B. 没有劲头 （1分）
- C. 一般化 （3分）
- (17) 你认为你的同事们：
- A. 喜欢你 （5分）
- B. 不喜欢你 （1分）
- C. 一般化 （3分）
- (18) 你和谁谈论关于工作上的事？
- A. 只与同事谈论 （3分）
- B. 同家里人和朋友谈 （5分）
- C. 尽量少谈或不谈 （1分）
- (19) 你经常患小病或说不清的病吗？
- A. 难得患一次 （5分）
- B. 不经常患 （3分）
- C. 经常患 （1分）
- (20) 目前的工作你是怎样选择的？
- A. 父母或老师帮忙决定的 （3分）
- B. 你唯一能找到的 （1分）
- C. 当时觉得很合适 （5分）
- (21) 当家庭与工作矛盾时，哪方取胜？
- A. 家庭一方 （1分）
- B. 工作一方 （5分）
- C. 根据具体情况而定 （3分）
- (22) 如果少付三分之一工资，你还愿做这份工作吗？
- A. 愿意 （5分）
- B. 内心愿意，但负担不了家庭，只好放弃 （3分）
- C. 不愿意 （1分）



- (23) 如果你被迫离开工作,你最想念什么?
- A. 钱 (1分)
 - B. 工作本身 (5分)
 - C. 工作单位 (3分)
- (24) 你会为了消遣一天而请一天事假吗?
- A. 会 (1分)
 - B. 不会 (5分)
 - C. 如果工作不忙,可能会 (3分)
- (25) 你觉得自己在工作中不受赏识吗?
- A. 偶尔觉得 (3分)
 - B. 经常觉得 (1分)
 - C. 很少觉得 (5分)
- (26) 你最不喜欢你职业的哪方面?
- A. 时间太死板 (3分)
 - B. 乏味 (1分)
 - C. 不能按自己的想法做 (5分)
- (27) 你爱人认为你把个人生活与工作分开吗?
- A. 严格分开 (1分)
 - B. 时常分开,但也有不分开之处 (3分)
 - C. 完全没分开 (5分)
- (28) 你建议自己的孩子将来做你的职业吗?
- A. 是的,如果他有能力并且合适 (5分)
 - B. 警告他不要做 (1分)
 - C. 随孩子的便 (3分)
- (29) 如果你有了一大笔钱,你会怎样?
- A. 辞职,再也不干工作了 (1分)
 - B. 找一个你一直想找的职业 (3分)
 - C. 继续做现在的工作 (5分)

测试结果倾向如下。

30分~40分:极不满意自己的职业。毫无疑问,没有必要再干下去。如果你还年轻,应立即鼓足勇气去寻找令你满意的工作。

41分~56分:不满意自己的职业。有可能你选错了职业,也有可能自己估计太高,因而产生失落感,工作的热情总是调动不起来。



57 分～99 分：比较满意自己的职业。觉得工作环境挺好，同事也不错，有被提拔的机会，但你不一定喜欢艰苦的领导职务。

100 分～124 分：非常满意自己的职业。工作对你十分重要，对工作有高度的责任感。你是工作中的成功者和愉快者。

125 分以上：你的职业已使你产生了变态心理。工作成了一切生活的需要，除此之外，你认为世界上任何事物都不复存在了，要警惕！

4. 管理人员能力的评价

管理能力的结构

第一级	在执行管理工作时，直接需要的能力	目标设定力 计划化力/组织化力 统制力	经由实践过程中可以学习到的领域
第二级	支持第一级的能力	战略的思考力 创造力/洞察力 协调力 解决问题能力等	
第三级	要培养第一和二级能力所必要的知识技能	与管理有关的知识和方法，有关本公司和本部门的知识等	OFFJT 所需要的领域
第四级	管理人员必备的人格特性	积极性、感情的安定性 自发性和责任感等	经由 OJT—OFFJT 可能改变的领域
		行动性和持续性等	很难改变的领域

注 1：OFFJT 的英文词是“off the job training”，意思是“离开工作和工作现场，由企业内外的专家和教师，对企业内各类人员进行的集中教育培训”。

注 2：ojt 的英文词是 on the job training，在职训练，是指管理人员透过工作或与工作有关的事情来进行培养部属的活动。



不同人员需要的管理能力

顺 位	初级管理人员	中级管理人员	高级管理人员
1	业务知识/技能	领导统御力	领导统御力
2	统御力	企划力	先见性
3	积极性（行动力）	业务知识/技能	谈判力
4	谈判力	谈判力	领导魅力
5	企划力	先见性	企划力
6	指导培养部属能力	判断力	决断力
7	创造力	创造力	创造力
8	理解和判断力	积极性	管理知识和能力
9	管理实践能力	对外和调整力	组织革新力
10	发掘、解决问题能力	领导魅力	判断力

管理人员能力的评价

能力分类	能力要求	个人能力程度	得分
分析能力	有能力对一个形势或工作的组成因素进行论证,并能分析出其中的连接关系	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
综合能力	有能力将不同的组成部分综合在一起,并对其优势成分进行论证说明	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
预测能力	有前瞻能力,有远见,并有能力制定战略性计划,组织先行工作	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
决策能力	有根据不全面的信息分析、评价、选择并做出最终决策和承担风险的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
规划能力	有能力对所定目标进行论证说明,确定重点,制定行动计划,最终达到目的	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
领导能力	有能力确定目标,让人接受一种观点、一个方案,或一项行动计划。进行组织落实,确定检验标准及范围,并有能力对工作进行追踪	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
组织能力	有能力设计一个组织机构,制定目标、工作方法和相关制度,并组织实施	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
落实能力	具有正确传达上级指示、核定行动计划并制定具体的落实方案的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
先行活动能力	有能力明确制定工作目标,并有能力创造实现工作目标的各种条件	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
授权能力	有能力将一项具体的任务授权给另一位同事或下属完成	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
参与能力	有能力参与到相关工作中	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
沟通能力	有能力说明自己的意见,观察别人的反映。并倾听别人的意见,对其意见进行整理,做好协调统一工作	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
适应能力	在变化的形势中,面对不同的对手,仍能把握住方向,创造巨大的效益	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
谈判能力	身处冲突的形势环境中有能力论证自己的意见,分析对方的观点,并找到协调的方法	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
坚持能力	尽管存在困难和障碍,但有能力落实一项长期的计划	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
责任能力	全身心地投入落实所定目标的工作中,以独立的意识面对形势,具有行使权利及独立管理自己工作范围的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
创新能力	有能力结合实际想象出新的解决问题的办法	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
检验能力	有能力对工作结果进行评价,检验其是否与预期需达到的目标的要求相符,并具有传达评价、更正或弥补工作结果与目标之间差距的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
伦理能力	有自觉按照正确的伦理观念处理企业内外部各方面利益关系的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
情绪控制能力	了解自己和他人的情绪,有能力控制自己和他人的不良或极端的情绪	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
激励能力	有在挫折或平凡中使自己和他人保持积极性的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	
学习能力	有根据工作要求主动向书本、向他人和向自己学习的能力	1. 较差 2. 一般 3. 良好	



5. 职业生涯规划设计的评估与修订

分析基准	(1) 我的人生价值是什么？ (2) 环境是否有利于我成长？ (3) 成长最大的障碍在哪里？ (4) 我现有的技能和条件有哪些？
目标与标准	(1) 我处于职业生涯哪一阶段，这一阶段有何特点？ (2) 可行的生涯方向是什么，为什么这个目标对我而言是最可能的目标？ (3) 如何判断自己的成功？
生涯策略	(1) 职业生涯发展内部路线与外部路线是什么？ (2) 如何进行相应的角色转换？ (3) 如何进行相应的能力转换？ (4) 对我而言还有什么不能解决的问题？
生涯行动计划	(1) 执行计划是否做到从长期计划—年度计划—月计划—周计划—日计划的分解？ (2) 将分别在何时进行上述每一行动计划？ (3) 有哪些人将会/应当加入此一行动计划？
生涯考核	(1) 你什么做得好？什么做得不好？ (2) 你还需要什么？是需要学习？扩大权力？还是需要增加经验？ (3) 怎样应用你的培训成果？你拥有什么资源？ (4) 你现在应该停止做什么？开始干什么？培训和准备的时间如何安排？
生涯修正	(1) 职业的重新选择 (2) 职业生涯规划路线的重新选择 (3) 人生目标的修正 (4) 实施措施与计划的变更等



附录 C 广东省人民政府粤府函

〔2006〕155 号

关于调整我省企业职工最低工资标准的通知

各地级以上市人民政府，省政府各部门、各直属机构：根据《中华人民共和国劳动法》和《最低工资规定》（劳动保障部令第 21 号），以及我省经济社会发展状况，为充分发挥最低工资标准的保障作用，提高低收入职工的收入水平，决定对我省企业职工最低工资标准进行调整。现将有关事项通知如下：

一、从 2006 年 9 月 1 日起，调整我省企业职工最低工资标准（具体标准和适用地区见附件，深圳市按《深圳经济特区最低工资条例》执行）。市辖县以及县级市经济发展水平与市区差异较大的，可以执行低一类标准。

二、各地级以上市政府应及时向社会公布本地区企业职工最低工资标准。

（附表 1：广东省各市、县、区从 2006 年 9 月起的最低工资一览表）

三、各地要严格执行最低工资制度，加强检查监督，切实保障职工的合法权益。

广东省企业职工最低工资标准表（单位：元/月）

类别	最低工资标准	适用地区
----	--------	------

类别	本次调整月标准	上次调整月标准	适用地区
----	---------	---------	------

一类	780	684	广州
----	-----	-----	----

二类	690	574	珠海、佛山、东莞、中山
----	-----	-----	-------------

三类	600	494	汕头、惠州、江门
----	-----	-----	----------

四类	500	446	韶关、河源、梅州、汕尾、阳江、湛江、茂名、肇庆、清远、潮州、揭阳、云浮
----	-----	-----	-------------------------------------

五类	450	410	部分县（县级市）
----	-----	-----	----------

附录 D 劳动法

第一章 总 则

第一条 为了完善 劳动合同制度，明确 劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止 劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止 劳动合同，依照本法执行。

第三条 订立 劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的 劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行 劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行 劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与 劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面 劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面 劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面 劳

动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与



劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；



(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对 劳动合同的无效或者部分无效有争议的, 由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效, 不影响其他部分效力的, 其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效, 劳动者已付出劳动的, 用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额, 参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照 劳动合同的约定, 全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照 劳动合同约定和国家规定, 向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的, 劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令, 人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准, 不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的, 应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的, 不视为违反 劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件, 有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项, 不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况, 原 劳动合同继续有效, 劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致, 可以变更 劳动合同约定的内容。变更 劳动合同, 应当采用书面形式。

变更后的 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致, 可以解除 劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位, 可以解除 劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位, 可以解除 劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的, 劳动者可以解除 劳动合同:

- (一) 未按照 劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的;
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者权益的;
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使 劳动合同无效的;
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除 劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的, 或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的, 劳动者可以立即解除 劳动合同, 不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位可以解除 劳动合同:

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的;
- (三) 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;



(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:

(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:

(一)依照企业破产法规定进行重整的;

(二)生产经营发生严重困难的;

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时,应当优先留用下列人员:

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员,在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:

(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的,劳动合同终止:

(一)劳动合同期满的;



- (二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;
- (三) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;
- (四) 用人单位被依法宣告破产的;
- (五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满, 有本法第四十二条规定情形之一的, 劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是, 本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止, 按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的, 用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除 劳动合同的;
- (二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除 劳动合同并与劳动者协商一致解除 劳动合同的;
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除 劳动合同的;
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除 劳动合同的;
- (五) 除用人单位维持或者提高 劳动合同约定条件续订 劳动合同, 劳动者不同意续订的情形外, 依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限 劳动合同的;
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止 劳动合同的;
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的, 按一年计算; 不满六个月的, 向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的, 向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付, 向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在 劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止 劳动合同, 劳动者要求继续履行 劳动合同的, 用人单位应当继续履行; 劳动者不要求继续履行 劳动合同或者 劳动合同已经不能继续履行的, 用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施, 建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止 劳动合同时出具解除或者终止 劳动合同的证明, 并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定, 办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的, 在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的 劳动合同的文本, 至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商, 可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立; 尚未建立工会的用人单位, 由上级工



会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- （一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- （二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- （三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- （四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- （五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗



位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

- (一) 用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；
- (二) 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；
- (三) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
- (四) 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
- (五) 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
- (六) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- (七) 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职



责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

- （一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；
- （二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- （三）安排加班不支付加班费的；
- （四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑



事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

- （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- （二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- （三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- （四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止 劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除 劳动合同，或者违反 劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止 劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止 劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的 劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限 劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面 劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的 劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。



附录 E 中华人民共和国企业劳动 争议处理条例

第一章 总 则

第一条 为了妥善处理企业劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，促进改革开放的顺利发展，制定本条例。

第二条 本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：

- （一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；
- （二）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；
- （三）因履行劳动合同发生的争议；
- （四）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

第三条 企业与职工为劳动争议案件的当事人。

第四条 处理劳动争议，应当遵循下列原则：

- （一）着重调解，及时处理；
- （二）在查清事实的基础上，依法处理；
- （三）当事人在适用法律上一律平等。

第五条 发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

第六条 劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

劳动争议处理过程中，当事人不得有激化矛盾的行为。

第二章 企业调解

第七条 企业可以设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）。调解委员会负责调解本企业发生的劳动争议。调解委员会由下列人员组成：

- （一）职工代表；

(二) 企业代表;

(三) 企业工会代表。

职工代表由职工代表大会(或者职工大会,下同)推举产生;企业代表由厂长(经理)指定;企业工会代表由企业工会委员会指定。

调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与厂长(经理)协商确定,企业代表的人数不得超过调解委员会成员总额的三分之一。

第八条 调解委员会主任由企业工会代表担任。

调解委员会的办事机构设在企业工会委员会。

第九条 没有成立工会组织的企业,调解委员会的设立及其组成由职工代表与企业代表协商决定。

第十条 调解委员会调解劳动争议,应当自当事人申请调解之日起三十日内结束;到期未结束的,视为调解不成。

第十一条 调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则,经调解达成协议的,制作调解协议书,双方当事人应当自觉履行;调解不成的,当事人在规定的期限内,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第三章 仲 裁

第十二条 县、市、市辖区应当设立劳动争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)。

第十三条 仲裁委员会由下列人员组成:

(一) 劳动行政主管部门的代表;

(二) 工会的代表;

(三) 政府指定的经济综合管理部门的代表。

仲裁委员会组成人员必须是单数,主任由劳动行政主管部门的负责人担任。

劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构,负责办理仲裁委员会的日常事务。

仲裁委员会实行少数服从多数的原则。

第十四条 仲裁委员会处理劳动争议,实行仲裁员、仲裁庭制度。

第十五条 仲裁委员会可以聘任劳动行政主管部门或者政府其他有关部门的人员、工会工作者、专家学者和律师为专职的或者兼职的仲裁员。

兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时,所在单位应当给予支持。

第十六条 仲裁委员会处理劳动争议,应当组成仲裁庭。仲裁庭由三名仲裁员组成。



简单劳动争议案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员处理。

仲裁庭对重大的或者疑难的劳动争议案件的处理，可以提交仲裁委员会讨论决定；仲裁委员会的决定，仲裁庭必须执行。

第十七条 县、市、市辖区仲裁委员会负责本行政区域内发生的劳动争议。

设区的市的仲裁委员会和市辖区的仲裁委员会受理劳动争议案件的范围，由省、自治区人民政府规定。

第十八条 发生劳动争议的企业与职工不在同一个仲裁委员会管辖地区的，由职工当事人工资关系所在地的仲裁委员会处理。

第十九条 当事人可以委托一至二名律师或者其他代理人代理参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，必须向仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当明确委托事项和权限。

第二十条 无民事行为能力的和限制民事行为能力的职工或者死亡的职工，可以由其法定代理人代为参加仲裁活动；没有法定代理人的，由仲裁委员会为其指定代理人代为参加仲裁活动。

第二十一条 当事人双方可以自行和解。

第二十二条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十三条 当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起六个月内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁。

当事人因不可抗力或者有其他正当理由超过前款规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理。

第二十四条 当事人向仲裁委员会申请仲裁，应当提交申诉书，并按照被诉人数提交副本。申诉书应当载明下列事项：

（一）职工当事人的姓名、职业、住址和工作单位；企业的名称、地址和法定代表人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实和理由；

（三）证据、证人的姓名和住址。

第二十五条 仲裁委员会应当自收到申诉书之日起七日内做出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的，应当自作出决定之日起七日内将申诉书的副本送达被诉人，并组成仲裁庭；决定不予受理的，应当说明理由。

被诉人应当自收到申诉书副本之日起十五日内提交答辩书和有关证据。被诉人没有按时提交或者不提交答辩书的，不影响案件的审理。

仲裁委员会有权要求当事人提供或者补充证据。



第二十六条 仲裁庭应当于开庭的四日前,将开庭时间、地点的书面通知送达当事人。当事人接到书面通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,对申诉人按照撤诉处理,对被上诉人可以缺席裁决。

第二十七条 仲裁庭处理劳动争议应当先行调解,在查明事实的基础上促使当事人双方自愿达成协议。协议内容不得违反法律、法规。

第二十八条 调解达成协议的,仲裁庭应当根据协议内容制作调解书,调解书自送达之日起具有法律效力。

调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的,仲裁庭应当及时裁决。

第二十九条 仲裁庭裁决劳动争议案件,实行少数服从多数的原则。不同意见必须如实笔录。

仲裁庭作出裁决后,应当制作裁决书,送达双方当事人。

第三十条 当事人对仲裁裁决不服的,自收到裁决书之日起十五日内,可以向人民法院起诉;期满不起诉的,裁决书即发生法律效力。

第三十一条 当事人对发生法律效力的调解书和裁决书,应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第三十二条 仲裁庭处理劳动争议,应当自组成仲裁庭之日起六十日内结束。案情复杂需要延期的,经报仲裁委员会批准,可以适当延期,但是延长的期限不得超过三十日。

第三十三条 仲裁委员会在处理劳动争议时,有权向有关单位查阅与案件有关的档案、资料和其他证明材料,并有权向知情人调查,有关单位和个人不得拒绝。

仲裁委员会之间可以委托调查。

仲裁委员会及其工作人员对调查劳动争议案件中涉及的秘密和个人隐私应当保密。

第三十四条 劳动争议当事人申请仲裁,应当按照国家有关规定交纳仲裁费。

仲裁费包括案件受理费和处理费。收费的标准和办法由国务院劳动行政主管部门会同国务院财政行政主管部门和国务院物价行政主管部门规定。

第三十五条 仲裁委员会组成人员或者仲裁员有下列情形之一的,应当回避,当事人有权以口头或者书面方式申请其回避:

- (一) 是劳动争议当事人或者当事人近亲属的;
- (二) 与劳动争议有利害关系的;
- (三) 与劳动争议当事人有其他关系,可能影响公正仲裁的。

第三十六条 仲裁委员会对回避申请应当及时做出决定,并以口头或者书面方式通知当事人。



第四章 罚 则

第三十七条 当事人及有关人员在劳动争议处理过程中有下列行为之一的，仲裁委员会可以予以批评教育、责令改正；情节严重的，依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》有关规定处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）干扰调解和仲裁活动、阻碍仲裁工作人员执行公务的；
- （二）提供虚假情况的；
- （三）拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的；
- （四）对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人、协助执行人，进行打击报复的。

第三十八条 处理劳动争议的仲裁工作人员在仲裁活动中，徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权、泄露秘密和个人隐私的，由所在单位或者上级机关给予行政处分，是仲裁员的，仲裁委员会应当予以解聘；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第三十九条 国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间，个体工商户与帮工、学徒之间，发生的劳动争议，参照本条例执行。

第四十条 仲裁委员会组织规则、办案规则由国务院劳动行政主管部门会同其他有关部门制定。

第四十一条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本条例制定实施办法。

第四十二条 本条例由国务院劳动行政主管部门负责解释。

第四十三条 本条例自一九九三年八月一日起施行。一九八七年七月三十一日国务院发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》同时废止。



附录 F 就业服务网站名录

综合人才招聘网

招聘网: www.126job.com
前程无忧: www.51job.com
中华英才网: www.chinahhr.com
智联招聘网: www.zhaopin.com
528 招聘网: www.528.com.cn
招聘金榜: www.seniorjobs.cn
智通人才招聘网: www.job5156.com
中国人才热线: www.cjol.com
人才招聘信息汇总: www.gao8dou.com
全国招聘会信息网: www.zph.com.cn
南方人才网: www.job168.com
八音中信人才之家: www.86299.com
我的工作网: www.myjob.com.cn
四海人才网: www.18job.com
中国高校毕业生就业服务信息网: www.myjob.edu.cn

地区人才招聘网

北京

北京人才招聘信息汇总: www.010so.com
中国北京人才招聘网: www.beijingjob.com.cn
北京人才招聘网: www.job-bj.com
北京人才网: www.bjrc.com
北京招聘网: www.bj-job.com
无忧招聘网: www.bj.51zhaopin.com
北京快线人才网: www.bjxp.cn
北京高校毕业生就业信息网: www.bjbys.net.cn

北京人才招聘网: www.010job.com.cn
首都人才热线: www.bj51rc.com
人力银行: www.3job.3job.com
天空招聘: www.tkzp.com
北京人事局毕业生就业网: www.bjbys.com

上海

上海人才招聘信息汇总: www.021so.com
上海招聘网: www.shjob.cn
上海第一招聘网: www.01job.cn
人才市场网: www.001hr.com
上海招聘热线: www.shzp.com.cn
上海求职招聘网: www.shjobs.net
上海精英人才招聘网: www.1011job.com
中国就业网: www.china91.com
金领招聘: www.90job.cn
上海无忧招聘网: www.wuyoujob.com
上海人才招聘网: www.shrczp.com

广州

广州人才招聘信息汇总: www.020soo.com
中国广州人事网: www.gzpi.gov.cn
广州人才网: www.020job.com
广东招聘网: www.hunt007.com
广州招聘网: www.020zp.com
中国广州网: www.020cn.cn
128 广州人才网: www.zhaopinjob.cn
广州快线人才网: www.gzxp.cn
本地宝—广州权威资讯宝库: www.job.gz.bendibao.com

重庆

重庆人才招聘信息汇总: www.023so.com
重庆人才网: www.cqjob.com
023 人才网: www.6636a.net
联英人才网: www.hrm.cn
重庆优聘网: www.cq.ypwjob.com



128 重庆人才网: www.023rc.com.cn

重庆招聘网: www.chongqing.zhaopinwang.com.cn

中国重庆人才招聘网: www.chongqingjob.com

重庆高校毕业生就业信息网: www.cqbys.com

重庆师范大学毕业生就业信息网: www.job.cqnu.edu.cn

成都

成都人才招聘信息汇总: www.028sou.com

成都招聘网: www.chengdu.zhaopinwang.com.cn

四川成都人才网: www.028zhaopin.com

成都人才网: www.rc114.com

大众人才: www.dzrl.com

易就业: www.e9151.com

中国成都大学生就业网: www.usjob.gov.cn

广西

广西人才网: <http://www.gxrc.com>

南宁市人才网: <http://www.nnrc.com.cn>

分类人才招聘网

英才网联: www.mechr.com

行业招聘: www.job36.com

招聘联盟: www.job10000.com

万行工作网: www.114job.cn

人才职业网: www.rencaijob.com

游戏英才网: www.jobg.cn

日语人才网: www.jobjp.com

出版行业人才中介网: www.okcbjob.com

食品人才招聘网: www.foodhr.cn

中国医药招聘网: www.yyzp.cn

中国汽车人才招聘网: www.autosjob.com

中国化工招聘网: www.hgjob.com



参考文献

- [1] 蓝海. 求职掌上通[M]. 天津: 天津人民出版社. 2001.1。
- [2] 李萍. 求职[M]. 北京: 中国言实出版社. 2007.2。
- [3] Diane Sukiennik, William Bendat, Lisa Raufman. 职业指导[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社. 2005。
- [4] 北京纽哈斯国际教育咨询有限公司. 求职胜经[M]. 北京: 机械工业出版社. 2006.2。



《新劳动法》

第一章 总 则

第一条 为了完善 劳动合同制度,明确 劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止 劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止 劳动合同,依照本法执行。

第三条 订立 劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的 劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行 劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行 劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与 劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系,应当订立书面 劳动合同。

已建立劳动关系,未同时订立书面 劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面 劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立 劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面 劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;

没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限 劳动合同、无固定期限 劳动合同和以完成一定工作任务为期限的 劳动合同。

第十三条 固定期限 劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的 劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限 劳动合同。

第十四条 无固定期限 劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的 劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限 劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立 劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限 劳动合同外，应当订立无固定期限 劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行 劳动合同制度或者国有企业改制重新订立 劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限 劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订 劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面 劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限 劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的 劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的 劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的 劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在 劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入 劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的 劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照 劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照 劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反 劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响 劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原 劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更 劳动合同约定的内容。变更 劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除 劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除 劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除 劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除 劳动合同：

- （一）未按照 劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使 劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除 劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除 劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除 劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使 劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除 劳动合同：

(一) 劳动者患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期满后不能从事原工作, 也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二) 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的;

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化, 致使 劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商, 未能就变更 劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的, 需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的, 用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况, 听取工会或者职工的意见后, 裁减人员方案经向劳动行政部门报告, 可以裁减人员:

(一) 依照企业破产法规定进行重整的;

(二) 生产经营发生严重困难的;

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整, 经变更 劳动合同后, 仍需裁减人员的;

(四) 其他因 劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化, 致使 劳动合同无法履行的。

裁减人员时, 应当优先留用下列人员:

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限 劳动合同的;

(二) 与本单位订立无固定期限 劳动合同的;

(三) 家庭无其他就业人员, 有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员, 在六个月内重新招用人员的, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除 劳动合同:

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查, 或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五) 在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除 劳动合同, 应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者 劳动合同约定的, 工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见, 并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的, 劳动合同终止:

(一) 劳动合同期满的;

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四) 用人单位被依法宣告破产的;

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满, 有本法第四十二条规定情形之一的, 劳动合同

应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的 劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除 劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除 劳动合同并与劳动者协商一致解除 劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除 劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除 劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高 劳动合同约定条件续订 劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限 劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止 劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在 劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止 劳动合同，劳动者要求继续履行 劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行 劳动合同或者 劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止 劳动合同时出具解除或者终止 劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的 劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- （一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- （二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- （三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- （四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- （五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除 劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除 劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立 劳动合同；但是，后订立的 劳动合同不得影响先订立的 劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国 劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内 劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在 劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施 劳动合同制度的情况进行监督检查：

- （一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；
- （二）用人单位与劳动者订立和解除 劳动合同的情况；
- （三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
- （四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
- （五）用人单位支付 劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
- （六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- （七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与 劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管

部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，

依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

- （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- （二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- （三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- （四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止 劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除 劳动合同，或者违反 劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止 劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止 劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的 劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限 劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限 劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面 劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的 劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。